



# ТРУД МОЛОДЕЖИ В ХХІ ВЕКЕ: ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ. ДИАЛОГ ПОКОЛЕНИЙ

Материалы Петербургского  
международного молодежного  
форума труда — 2018

*Санкт-Петербург, 28 февраля 2018 года*



УДК 331  
ББК 65  
Т78

Редакционная коллегия: канд. экон. наук Ю. Н. Гузов (С.-Петерб. гос. ун-т); канд. экон. наук В. О. Титов (С.-Петерб. гос. ун-т); магистрант (социология) А. С. Гонашвили (С.-Петерб. гос. ун-т); бакалавриant (социология) С. А. Р. Карапетян (С.-Петерб. гос. ун-т); магистрант (международные отношения) С. С. Старовойтова (С.-Петерб. гос. ун-т)

*Рекомендовано к печати  
Научной комиссией в области социологических наук  
Санкт-Петербургского государственного университета*

Т78 Труд молодежи в XXI веке: вызовы и возможности. Диалог поколений. Материалы Петербургского международного молодежного форума труда — 2018. Санкт-Петербург, 28 февраля 2018 г. / под ред. В. О. Титова. — СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2019. — 108 с.

В настоящий сборник вошли материалы выступлений и научные статьи участников Петербургского международного молодежного форума труда (ПММФТ) — 2018. Это первая в России международная площадка для дискуссий представителей молодого поколения по всему спектру актуальных проблем в сфере труда, занятости, человеческого капитала, кадрового менеджмента, а также для диалога молодежи с государством, бизнесом, НКО и учеными.

Цель Форума — усилить роль молодых специалистов в дискуссиях по разрешению современных проблем и новых вызовов в сфере труда молодежи.

УДК 331  
ББК 65

© Санкт-Петербургский  
государственный университет, 2019  
© Авторы, 2019

## СОДЕРЖАНИЕ

### ИНФОРМАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА И ТРУД

<i>Арутюнян Г. А.</i> Рынок труда Узбекистана.....	7
<i>Бобарико С. А., Воронов Д. В.</i> Информационные технологии и их влияние на рынок труда .....	12
<i>Гресь Р. А.</i> Модели формирования компетенций обучающихся в условиях перехода к цифровой экономике.....	16
<i>Каграманова Ю. Г.</i> Трудовая миграция как форма занятости .....	20
<i>Канев И. С.</i> Проблемы современного человека в мире трудовой хозяйственной деятельности.....	25
<i>Принцев Н. В.</i> Медиа-волонтерство как способ трудовой самореализации молодежи .....	28

### ПРОБЛЕМЫ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ: НОВЫЕ ВЫЗОВЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

<i>Акинина Р. Д., Иванова А. О.</i> Труд работников в сфере дипломатии.....	32
<i>Амирханян И. М.</i> Забастовка в грузинской реальности .....	36
<i>Безрукова О. Н., Самойлова В. А.</i> Отцовский отпуск в России: за или против.....	44
<i>Болотина А. М.</i> Проблемы трудоустройства студентов и пути их решения.....	48
<i>Воробьева О. Д.</i> Проблемы и возможности трудоустройства молодых специалистов в сфере медиа .....	51
<i>Гонашвили А. С., Старовойтова С.</i> Историческое развитие умственного труда в научном дискурсе.....	55
<i>Горьковая О. П., Матыкина В. С.</i> Проблемы трудоустройства выпускников и способы поиска работы начинающими специалистами.....	59
<i>Джафарова А. А.</i> Развитие туризма в Узбекистане: проблемы, международное сотрудничество и перспективы.....	64
<i>Дмитриева Л. С.</i> Грани взаимодействия молодого педагога с наставником на этапе вхождения в профессию.....	70
<i>Дорофеев Д. Н.</i> Входное тестирование при трудоустройстве как инструмент отбора кандидатов .....	76
<i>Жакупова А. А.</i> Молодые специалисты на рынке труда: проблемы и перспективы .....	79

<i>Каранетян С. А. Р.</i> Любопытный случай из истории российского рынка труда.....	83
<i>Морозова В. С.</i> Обучение сотрудников на рабочих местах .....	90
<i>Никулина Т. С.</i> Креативные индустрии: преимущества и сложности существования в их рамках .....	94
<i>Пылаева И. Е., Сальников А. А.</i> Риск-ориентированный подход в охране труда в различных отраслях предпринимательства.....	99
<i>Седункова Я. Н.</i> Профессиональные предпочтения учащихся среднеобразовательных школ Санкт-Петербурга в условиях трансформации рынка труда.....	103
БЛАГОДАРНОСТЬ ЗА ПОМОЩЬ В ПРОВЕДЕНИИ ПММФТ — 2018 .....	107

## CONTENTS

### INFORMATION ECONOMICS AND LABOUR

<i>Arutyunian G. A.</i> The Labor Market of Uzbekistan .....	7
<i>Bobariko S. A., Voronov D. V.</i> Information Technologies and Thier Influnce on the Labor Market .....	12
<i>Gres R. A.</i> Models for Forming Competences of Students in the Conditions of Transition to the Digital Economy .....	16
<i>Kagramanova Yu. G.</i> Labour Migration for Employment .....	20
<i>Kanev I. S.</i> Theproblems of Modernman in the World of Labour and Economic Activities.....	25
<i>Printsev N. V.</i> Media Volunteering as a Way of Self-Realization of Youth .....	28

### PROBLEMS OF LABOUR AND EMPLOYMENT: NEW CHALLENGES AND PROSPECTS

<i>Akinina R. D., Ivanova A. O.</i> The Workers in the Sphere of Diplomacy .....	32
<i>Amirkhanian I. M.</i> Strike in the Georgian Reality.....	36
<i>Bezrukova O. N., Samoylova V. A.</i> Paternity Leave in Russia: For or Against .....	44
<i>Bolotina A. M.</i> Problems and Ways of the Solution at Employment of Students .....	48
<i>Vorobieva O. D.</i> The Problem and Opportunities of Employment of Young Specialists in the Field of Mass Media .....	51
<i>Gonashvili A. S., Starovoytova S.</i> Historical Development of the Intellectual Work in Academic Discourse .....	55
<i>Gorkovaya O. P., Matykina V. S.</i> Problems of Employment Among Graduates and Ways of Searching for a Job .....	59
<i>Djafarova A. A.</i> The Development of Tourism in Uzbekistan: Problems, International Cooperation and Prospects.....	64
<i>Dmitrieva L. S.</i> Face Interaction, the Young Teacher with a Mentor at the Stage of Entering the Profession.....	70
<i>Dorofeev D. N.</i> Pre-employment Testing as a Tool of Candidates' Selection .....	76
<i>Jakupova A. A.</i> Young Specialists in the Labor Market: Problems and Prospects.....	79

<i>Karapetian S. A. R.</i> The Curious Case of the History of the Russian Labor Market.....	83
<i>Morozova V. S.</i> Development of Workers within Workplaces.....	90
<i>Nikulina T. S.</i> Benefits and Difficulties within Creative Industries .....	94
<i>Pylaeva I. E., Salnikov A. A.</i> The Risk-based Approach to Labour Protection in Various Sectors of Business .....	99
<i>Sedunkova Ya. N.</i> Professional Preferences of St. Petersburg Schoolchildren in the Conditions of Transformation of the Labor Market.....	103
ACKNOWLEDGEMENTS .....	107

---

# ИНФОРМАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА И ТРУД

---

*Арутюнян Гарегин Аркадьевич*

Узбекский государственный университет мировых языков, студент

e-mail: g.a.a-93@mail.ru

Научный руководитель: Пулуанова Х, д-р филос. наук, проф.

## РЫНОК ТРУДА УЗБЕКИСТАНА

THE LABOR MARKET OF UZBEKISTAN

*Ключевые слова:* Узбекистан, рынок труда, тенденция, молодежь.

*Keywords:* Uzbekistan, labor market, tendency, young generation.

**Введение.** Рынок труда является составляющей частью экономики любого государства. Он выступает в роли определяющей структуры для развивающихся стран. Известно, что отрасли, остро нуждающиеся в специалистах, впоследствии становятся наиболее перспективными. Спрос на определенные профессии нередко является для молодежи неким компасом при поступлении в высшие учебные заведения.

*Актуальность работы.* Узбекистан — самая густонаселенная страна в Центральной Азии с населением 32 млн человек. По разным экономическим показателям Узбекистан имеет большие перспективы для бурного развития как в сфере промышленности, так и в сфере обслуживания.

Но о рынке труда самого перспективного государства в регионе, о том, какие отрасли нуждаются в высококвалифицированных специалистах, а какие открыты для молодежи страны, известно мало.

**Основная часть.** С обретением независимости в Узбекистане произошли большие изменения. Стали развиваться отрасли хо-

зяйства, которые ранее отсутствовали. Например, машиностроение, текстильная промышленность, некоторые отрасли химической промышленности и т. д. В связи с этим произошли кардинальные изменения на рынке труда. Требования нового времени были предельно простыми — страна нуждалась в новых специалистах.

**Исследовательская гипотеза.** Рынок труда в Узбекистане находится в постоянном изменении как для квалифицированных кадров, так и для молодых специалистов и определяется, прежде всего, спросом и развитием новых отраслей в стране.

*Состояние рынка труда.* Нежелание смены места работы среди квалифицированных кадров связано с постоянным ростом заработной платы. По данным аналитиков Узбекистана, 2016 год имел довольно интересную, но стабильную тенденцию. В 2016 году более 77 % местных работодателей смогли увеличить размер оплаты труда своим сотрудникам, а 12 % из них даже на 50 %. При этом зарплаты руководителей выросли в среднем на 25 %.

В целом в 2016 году специалисты и руководители оказались на равных — повышение заработных плат на всех уровнях и во многих отраслях в среднем не превышало 30 %. Росли оклады в добыче ископаемых, в производстве и в сфере услуг. При этом реальные денежные доходы с января по декабрь 2016 года выросли на 27 %. Рост окладов произошел и на химическом производстве, где фактические зарплаты выросли на 22–37 %. В автомобильном бизнесе доходы выросли на 13 %, в металлургии — на 24 %, в сфере производства промышленного оборудования — на 36 %.

В 2017 году тенденция в сфере труда практически не изменилась. Но в то же время благодаря государственным нововведениям в экономической и инвестиционной политике появились новые отрасли.

Смена работы — значительный риск. Многие специалисты неохотно меняют место работы. Профессионалов все реже переманивают заоблачными зарплатами, поэтому они неохотно и долго принимают решение о смене работодателя. Сроки поиска работы среди них выросли в 1,5 раза. Из-за жесткой конкуренции и большого количества кандидатов компаниям сложнее сделать выбор, кроме того, при найме выросло еще число этапов подбора кадров. Работодатели чаще отдают предпочтение кандидатам с опытом



работы, вследствие чего конкуренция среди соискателей выросла в 2 раза. Компаниям сложно найти хороших специалистов.

На предприятиях выросла ценность отдельно взятого сотрудника. Многие работодатели, учитывая сложности подбора, предпочитают сегодня обучать своих лучших и лояльных работников для того, чтобы продвигать их внутри компании. В 2015–2016 годах компании сокращали часть сотрудников, чтобы сохранить уровень зарплат. Сегодня время увольнений уходит. В 2017 году оптимизация трат на персонал практически прекратилась [1–4].

Под угрозой остались страховые агенты, кредитные специалисты. В связи с инфляцией снизилось количество покупок страховых продуктов, а вместе с ним и количество вакансий страховых агентов. За последние два года банковский сектор расширился незначительно, а количество молодых специалистов выросло в 1,5 раза, повысив конкуренцию на имеющиеся рабочие места.

Уверенно чувствуют себя на рынке сельскохозяйственный сектор, транспорт и логистика, легкая промышленность и IT. За год на 29,5 % вырос спрос на водителей, более чем на 37 % на специалистов по логистике и закупкам. HR-тренеры набираются в штат. За последний год на 20 % выросло количество вакансий в сфере «Управление персоналом и тренинги», на 35 % — вакансии HR-менеджеров. Прошлые годы роста HR-менеджеров не наблюдалось. Но ситуация резко изменилась в 2017 году [1].

Весьма актуальной для компаний стала проблема молодых кадров в химической, фармацевтической и горнодобывающей промышленности. Работа инженера в сферах строительства и программирования также является перспективной для молодежи. Сфера туризма и гостиничного бизнеса стала одним из приоритетных направлений развития страны. Активность работодателей в конкурентных отраслях выросла, среднемесячные темпы роста числа вакансий в 2017 году составили в среднем 7 %.

С другой стороны, с 2018 года ожидается сокращение предложений для сотрудников низкой квалификации на 4 % каждый год. Реальная безработица будет расти на ту же цифру. Таким образом, при существующих тенденциях общий уровень реальной безработицы к 2020 году может вырасти до 10–15 %. При этом спрос на специалистов высокой квалификации будет только расти.

*Прогноз спроса на рынке труда Узбекистана.* Ожидается снижение спроса на бухгалтеров начального уровня, что найдет отражение в снижении предложений по заработной плате. К 2020 году спрос на рынке труда для бухгалтеров начального уровня и делопроизводителей может сократиться в 2 раза.

В 2017 году после критики президентом Узбекистана работы Министерства финансов изменился рынок труда в финансовой сфере. Министерство финансов объявило о вакансиях от главного бухгалтера до рядового сотрудника. Нужно отметить, что наиболее предпочтительными кандидатами являлись молодые специалисты. В 2018 году прогнозируются прекращение размещения банками новых вакансий и сокращение действующих позиций специалистов, задействованных в бумажном документообороте.

*Продажи.* Прогнозируются повышение спроса в сфере продаж услуг и высокотехнологичных продуктов, а также снижение спроса на сотрудников контакт-центров и кол-центров в связи с расширением автоматизации подобных видов деятельности.

Сократился спрос на преподавателей иностранных языков. Но знание иностранного языка продолжает быть преимуществом при трудоустройстве. В то же время растет спрос на переводчиков в области техники, а специалисты со знанием нескольких иностранных языков активно привлекаются в сферу туризма для обслуживания возросших потоков туристов из разных стран мира.

Нужно учесть, что 2018 год начался с бума в сфере маркетинга и рекламы. На данный момент это одни из самых перспективных и высокооплачиваемых специальностей в стране. Эксперты приписывают такой эффект бурному развитию отраслей сетевых продаж, что, в свою очередь, указывает на повышение покупательской способности населения.

**Заключение.** Рынок труда Узбекистана будет изменяться и демонстрировать совершенно разные тенденции. Можно ожидать, что те отрасли, которые сегодня являются популярными, завтра могут оказаться в совершенной иной ситуации. Прежде всего, это обусловлено постоянным изменением спроса на рынке труда и является показателем того, насколько та или иная отрасль развивается.

## Литература

1. URL: <http://www.professionals.uz/news/vesti/sobytiya/kadry/kadry-upravlenie-personalomtrudoustrojstvo/tendencii-rynka-truda-2017-79> (дата обращения: 23 января 2018 года).
2. URL: <https://www.OLX.uz> (дата обращения: 23 января 2018 года).
3. URL: <https://www.norma.uz/> (дата обращения: 23 января 2018 года).
4. URL: <http://www.biznes-daily.uz/> (дата обращения: 23 января 2018 года).

**Бобарико Сильвия Александровна,  
Воронов Денис Вадимович**

Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, студенты  
e-mail: bobariko2013@mail.ru

Научный руководитель: Пирогова О. Е., канд. экон. наук, доцент

## ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА РЫНОК ТРУДА

INFORMATION TECHNOLOGIES AND THEIR INFLUENCE ON THE LABOR MARKET

*Ключевые слова:* информационная экономика, инновации, блокчейн, рынок труда, профессии.

*Keywords:* information economy, innovations, blockchain, labor market, occupations.

**Введение.** В настоящее время мы наблюдаем возросшую роль информации в общественных отношениях и экономических процессах. Информация становится важной ценностью в развитии экономики наряду с результатами производственной деятельности в виде товаров и услуг. В связи с этим принято говорить об информационной экономике — экономике, в которой ключевую роль играют информация и информационно-коммуникационные технологии.

*Актуальность работы* обусловлена тем, что переход к «новой» экономике и появление информационных технологий сопровождается изменением экономической структуры и характера трудовой деятельности. Уже сейчас видны новые тенденции, которые окажут существенное влияние на рынок труда в ближайшие десять лет, что необходимо учитывать молодому поколению при выборе будущей профессии.

**Основная часть.** Особенностью информационной экономики является перенос внимания с традиционных форм хозяйствования к электронным формам взаимодействия. Прежде всего это развитие мессенджмента, интернет-банкинга, информационной торговли, а также появление искусственного интеллекта. Особое место занимает технология блокчейна, по значимости сравниваемая экспертами с появлением интернета. Таким образом, целью

научной работы является выявление профессий, которые могут потерять свою актуальность, а также тех, которые станут наиболее востребованными в ближайшие годы в условиях развития инновационных технологий как основы информационной экономики.

**Исследовательская гипотеза** работы заключается в оценке влияния развития информационных технологий на примере блокчейна и в выявлении основных тенденций в сфере трудовой деятельности.

Блокчейн-технология впервые была представлена в 2009 году как децентрализованная база данных, цепочка блоков транзакций, связанных криптографией. Во многом 2017 год стал прорывным в связи с внедрением децентрализованных систем и приложений не только в интернет-проекты, но и в реальной сектор экономики [1]. Уже сейчас тестируется основанная на технологии блокчейна система МИАС ОБДД в ГИБДД Санкт-Петербурга, способная снизить человеческий фактор в дорожных происшествиях на 70 % и исключить коррупционные схемы. По мнению экспертов, несмотря на то, что данная технология находится лишь в начале своего развития, уже сейчас можно заявлять об огромной значимости нового направления информационной экономики. Основными преимуществами блокчейн-технологии является децентрализованный характер системы, т. е. невозможность одной мощной силы влиять на процессы в финансовой и в общественной сфере и предоставление гарантий в деловых сделках, исключающих посредников и повышенные комиссии [3].

Благодаря распространению подобных инновационных технологий потребности рынка труда выходят на другой уровень. И именно поэтому требования к существующим профессиям возрастают в несколько раз, но в то же время возникают вакансии для специалистов новых профессий.

Появляется, например, профессия сетевого юриста-специалиста, который формирует нормативно-правовое взаимодействие в Сети и разрабатывает систему правовой защиты человека и прав на его собственность в Интернете. Юрист в Сети также должен вносить нормы и права в любые созданные человеком виртуальные площадки [4].

В 2017 году также зафиксирован резкий спрос на такую профессию будущего, как специалист в области блокчейна, майнинга и криптовалют. В 18 раз увеличилось количество вакансий, большинство из которых размещают ИТ-компании и банки, в том числе крупнейшие банки Восточной Европы — Сбербанк и Альфа-Банк.

С распространением всемирной паутины появился новый вид общения — виртуальное. Большое количество времени, потраченное на виртуальное общение, может негативно сказаться на психологическом здоровье человека. Поэтому все большую популярность будет приобретать профессия психолога виртуального мира, который будет помогать восстанавливать внутренний мир человека.

Развитие информационных систем затронуло и область медицины. Существует мнение, что до 2020 года появится профессия ИТ-медик. Это специалист, который хорошо знает медицину, статистику и ИТ, в его задачи будет входить создание базы физиологических данных пациента и программного обеспечения для эффективного диагностирования и предупреждения заболевания. Также ИТ-медик будет способен подбирать индивидуальные схемы лечения благодаря информационным технологиям.

На рынке труда появятся не только новые профессии, но в скором будущем многие старые могут исчезнуть в связи с развитием информационной экономики. Так, расширение сервисов удаленного доступа для оформления документов, подтверждение электронной подписью и возможность подключения к различным базам данных, с помощью которых можно проверить подлинность личности, платежеспособность и кредитную историю, дает возможность удалить с рынка труда такую профессию, как нотариус [5]. Этим специалистам удастся сохраниться лишь на недолгое время из-за медленного изменения законодательства.

Существующие на данный момент различные интернет-сервисы позволяют подобрать недвижимость с любыми параметрами, необходимыми потенциальному покупателю, который может в это время находиться в любой точке мира, имея лишь доступ в Интернет. Поэтому под угрозу ставится работа риелторов [2].

**Заключение.** Подводя итог всему вышесказанному, отметим, что общество уверенно движется в сторону информационной

экономики. Ежегодно появляются информационно-коммуникационные технологии, способствующие развитию мессенджмента, быстрых и дешевых коммуникаций, уходу многих секторов экономики в цифровой мир, в Интернет. В том числе и поэтому с развитием информационной экономики будет наблюдаться все больше изменений в производственной деятельности, в характере труда. Точность прогнозирования профессий будущего напрямую зависит от понимания происходящих процессов в мире. Стоит учитывать, какие специальности востребованы и появляются на рынке труда, а какие постепенно теряют актуальность и вытесняются инновационными технологиями. Однако в первую очередь выбирать будущую профессию надо исходя из своих личных способностей и интересов.

## Литература

1. *Свон М.* Блокчейн: Схема новой экономики: пер. с англ. М.: ОлимпБизнес, 2017.
2. *Воронов Д. В. Мизина А. П., Головкина С. И.* Блокчейн: перспективы и последствия развития технологии // Неделя науки СПбПУ. 2017. № 4. С. 295–298.
3. «Smartcontractsandsmartmoney» OfficialwebsiteEthereum [Электронный ресурс]. URL: <https://www.ethereum.org> (дата обращения: 12 января 2018 года).
4. «Профессии будущего в сфере IT» CAREERRU [Электронный ресурс]. URL: <https://career.ru/article/19811> (дата обращения: 12 января 2018 года).
5. «Профессии, которые исчезнут с российского рынка труда в ближайшие годы» Expert Online 2017 [Электронный ресурс]. URL: <http://expert.ru/2017/09/19/professii/> (дата обращения: 12 января 2018 года).

## *Гресь Роберт Андреевич*

Санкт-Петербургский государственный университет, обучающийся

e-mail: Robert.a.gres@gmail.com

Научный руководитель: Каледин Н. В., канд. геогр. наук, доцент

## МОДЕЛИ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

MODELS FOR FORMING COMPETENCES OF STUDENTS IN  
THE CONDITIONS OF TRANSITION TO THE DIGITAL ECONOMY

*Ключевые слова:* компетенции, профессиональные компетенции, цифровая экономика, цифровизация, квалификация.

*Keywords:* competence, professional competence, digital economy, digitalization, qualification.

**Введение.** Научно-технологическая инициатива, НБИКС-технологии, блокчейн, мететика, искусственный интеллект — это и многое другое, о чем стало известно совсем недавно, ставят новые вызовы перед предложением на рынке труда и значительно трансформируют требования к тем или иным профессиональным навыкам. В условиях глобализации и практически тотальной цифровизации общества происходит качественный пересмотр всего процесса обучения и стандартизации профессиональных требований, что проявляется, в частности, в возникновении компетентностной парадигмы в образовании.

**Основная часть.** Появление компетентностной парадигмы можно трактовать как еще одно следствие утверждающейся модели цифровой экономики. До этого времени в системе советского образования существовала совсем иная парадигма «ЗУН» («знания-умения-навыки»), тесно связанная с понятием квалификации. Однако данная категория была приемлема для индустриальной экономики, но не для цифровой. На это есть несколько фундаментальных причин (см. ниже таблицу, составленную автором): первая причина заключается в том, что квалификация привязана к «устойчивому профессиональному полю», тогда как компетенции позволяют ориентироваться в «плавающих профессиональных границах» [1, с.11], т.е. компетенции обладают большей



гибкостью, заметно коррелирующей с сегодняшней динамикой профессий как таковых. Вторая причина заключается в том, что квалификация тесно связана с материальной экономикой и физическим трудом, поскольку регламентирует выполнение производственных операций, в свою очередь компетенции охватывают и интеллектуальный труд. Третья причина — компетенции гораздо более связаны с индивидуальными образовательными траекториями, нежели квалификации, ввиду одновременно универсальности, гибкости и подвижности, что в условиях современности является несравнимым преимуществом.

**Матрица компетентностной и квалификационной парадигм  
(составлена автором)**

№	Механизмы и инструменты приобретения	Категория оценки уровня подготовленности	Доминирующий тип трудовой деятельности	Тип экономики
I	Высшее образование и среднее профессиональное образование	Квалификация	Физический труд	Индустриальная экономика
II	Высшее образование + самообразование + групповое самообразование	Компетенции	Интеллектуальный труд	Цифровая экономика

Таким образом, становится понятно, как утвердилась компетентностная парадигма в современной цифровой экономике. Однако остается открытым вопрос, каким образом в тех же условиях должны формироваться компетенции у будущих специалистов, т.е. у сегодняшнего молодого поколения, которое оказалось в достаточно сложных условиях ввиду необходимости скорейшей адаптации к новой системе профессиональных компетенций. При этом надеяться на разрешение вызова извне не приходится по причине присущих высшему образованию (особенно академическому) инертности и консервативного характера. Старые образовательные стандарты очевидным образом не удовлетворяют в полной мере потребности сегодняшнего дня. Система образования начинает отставать даже от самой науки, стремящейся к конвергентности, тогда как образование остается чрезвычайно пред-

метным и дифференцируемым. Из-за этого возникают сложности даже в формировании у обучающихся научно-исследовательских компетенций, не говоря уже о профессиональных и общекультурных компетенциях, где теснейшим образом связываются фундаментальные науки, культура, личные качества и даже психология. Работодатели предъявляют требования и к персональным, социальным, надпрофессиональным компетенциям молодых специалистов, которые, как отмечают З.В. Якимова и В.И. Николаева [2, с. 19], формируются вне системы высшего профессионального образования. Но и здесь цифровая экономика и современные технологии дают ответ на поставленный вопрос.

Очевидно, что устаревшая модель формирования компетенций, в основе которой положено высшее образование, требует качественной модернизации и включения в свой инструментальный аппарат цифровых технологий, что и делается путем внедрения в учебные планы идополнительную учебную нагрузку онлайн-курсов, кейсов, семинаров, круглых столов, конференций, деловых игр и так далее. Большие возможности открываются в условиях цифровой экономики для самообразования и индивидуальных образовательных траекторий. Причем положительную роль играет то, что как уже было сказано, система компетенций может согласоваться с подобными траекториями в отличие от системы квалификаций. В цифровой экономике некоторые профессии размываются и быстро трансформируются, а значит связанные с ними «комплекты» профессиональных компетенций также быстро возникают и исчезают. В этих условиях без способностей и стремления к самостоятельному обучению невозможно быстро адаптироваться, за короткое время сформировать необходимые компетенции.

Не менее широкие возможности открываются перед групповым самообразованием в условиях цифровизации общества. К примеру, всплеск популярности командных интеллектуальных игр, наблюдаемый в последние десятилетия, положительно влияет на формирование у молодых людей дополнительных компетенций, в первую очередь, в сфере командной работы и коллективного решения нестандартных ситуаций. Тем не менее даже качественной модернизацией высшего образования и созданием благоприятной

среды для самообразования и группового самообразования проблему не решить, неясно, как в этом случае осуществлять оценку сформированности компетенций у обучающихся, и как работодатель без собственных испытаний сможет определить, какими компетенциями обладает вчерашний студент. Опять же и здесь ответ на вопрос способны дать современные технологии. Заместитель директора направления «Молодые профессионалы» АСИ И. И. Гордина-Невмержицкая высказала идею о том, что степень сформированности компетенций можно будет оценивать с помощью цифрового следа, а цифровой профиль компетенций — это ближайшее будущее [3]. Именно в данном направлении — в применении новых технологических решений, таких как внедрение нейротехнологий в систему образования, может быть разрешена данная проблема, а результаты самообразования смогут быть учтены.

**Заключение.** Таким образом, новые реалии цифровой экономики обозначили большие вызовы, в первую очередь, перед молодым поколением. Однако в то же время цифровая экономика предоставляет инструментарий для преодоления данных вызовов. Это относится и к проблематике формирования компетенций у обучающихся, и к оценке данного процесса. Использование новейших технологий в сочетании с традиционными образовательными методами — это не только залог того, что молодые люди смогут стать конкурентоспособными на рынке труда, но и того, что позволит нам перейти к новому типу экономических и трудовых отношений, реализуемых в рамках предрекаемой креативной экономики.

## Литература

1. Байдено В. Компетенции в профессиональном образовании (к освоению компетентностного подхода) // Высшее образование в России. 2004. № 11. С. 3–13.
2. Якимова З. В., Николаева В. И. Оценка компетенций: профессиональная среда и вуз // Высшее образование в России. 2012. № 12. С. 13–22.
3. Образование будущего обсудили на Международном Культурном форуме в Санкт-Петербурге // Университет НТИ 20.35: [Электронный ресурс]. URL: <http://2035.university/news/obrazovanie-budushchego-obsudili-na-mezhdunarodnom-kulturnom-forume-v-sankt-peterburge.html> (дата обращения: 30.01.2018).

## Каграманова Юлия Георгиевна

ООО «MaslovPRTashkent», менеджер по проектам

Научный консультант: Камилова М. Х., канд. экон. наук, доцент

### ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ КАК ФОРМА ЗАНЯТОСТИ

LABOUR MIGRATION FOR EMPLOYMENT

*Ключевые слова:* миграция, мигрант, трудовая миграция.

*Keywords:* migration, migrant, Labour migration.

**Введение.** В статье поднимаются вопросы, связанные с подвижностью населения и формированием рынка труда в эпоху глобализации мировых экономических процессов. Объектом исследования выступает трудовая миграция на современном этапе мирохозяйственных связей. Целью является определение роли международной миграции в результате глобализации и достижений в области связи и транспорта. Автор рассматривает международную миграцию рабочей силы, как неотъемлемый структурный элемент современного развития, а также подчеркивает условия для увеличения миграции высококвалифицированных специалистов.

**Основная часть.** Процессы глобализации в сфере экономики, расширение связей между странами, растущее перемещение капитала, бурная интернационализация производства сопровождаются углубляющейся интеграцией национальных рынков труда. Трудовой потенциал, будучи важнейшим фактором производства, ищет свое наиболее эффективное использование не только в рамках национального хозяйства, но и охватывает международную экономику в целом, и как следствие активизируется процесс в сфере международной трудовой миграции.

Трудовая миграция (миграция рабочей силы) — перемещение населения через национальные границы (международная, или внешняя) или через административные границы внутри страны (внутренняя) с целью трудоустройства в стране (регионе) въезда [1]. Трудовая миграция рассматривается как временная, то есть миграция на конкретный период, что предполагает обязательное возвращение мигранта домой по истечению определенного срока.

Согласно Международной конвенции ООН 1990 года «О защите прав всех трудящихся — мигрантов и членов их семей», «трудящийся — мигрант» — лицо, занятое оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого он/она не является [2].

Масштабная трудовая миграция за несколько последних десятилетий привела к заметным структурным изменениям в экономике многих стран, способствовала сегментации рынка труда и выделению видов работ, которыми преимущественно заняты мигранты.

В настоящее время, согласно проводимому исследованию **методом социологического опроса**, к экономическим причинам миграции рабочей силы в мировой экономике относятся [3, 19]:

- различия в уровнях экономического развития стран и, как следствие этого, страновые различия в уровнях заработной платы, жизни, социального обеспечения;
- различия в уровне обеспеченности различных стран трудовыми ресурсами;
- несоответствие количественных и качественных характеристик трудовых ресурсов материально-технической базе национального производства;
- состояние национального рынка труда.

В 2015 году в мире насчитывалось 244 млн международных мигрантов, т.е. 3,3 % мирового населения (примерно 58 % всех международных мигрантов проживали в развитых регионах, а на долю развивающихся регионов приходилось 42 %), тогда как в 2000 году их насчитывалось 175 млн, а в 1990 году — 154 млн [4, 3]. Почти две трети всех международных мигрантов в 2015 году проживали в Европе (76 млн) и в Азии (75 млн). В Северной Америке находилось третье по численности сосредоточие международных мигрантов (54 млн), а дальше следовали Африка (21 млн), Латинская Америка и Карибский бассейн (9 млн) и Океания (8 млн) [4, 4]. Доля мигрантов велика в таких секторах экономики, как сельское хозяйство, легкая промышленность, строительство, сфера услуг, торговля, транспорт, медицина. Иллюстрацией влияния международных мигрантов на экономику служит также тот

факт, что в 2015 году мигранты перевели на свою родину 601 млрд долл. США (прогнозируется, что этот показатель повысится до 636 млрд долл. США в 2017 году), а объем денежных переводов, которые поступили в развивающиеся страны составил 441 млрд долл. США [5].

Для современных мировых рынков труда характерны [6]:

- рост масштабов международной трудовой миграции;
- разноразнонаправленность основных потоков миграции рабочей силы. Это миграция в развитые страны из развивающихся стран; перекрестная трудовая миграция в рамках развитых стран мира; трудовая миграция между развивающимися странами; миграция высококвалифицированных кадров из развитых в развивающиеся страны. Миграция приобретает транснациональный характер. Она переносит экономические и политические проблемы из одной страны в другую;
- рост доли молодежи, женщин и детей в миграционном процессе;
- увеличение продолжительности пребывания мигрантов в стране занятости. В Западной Европе средняя продолжительность пребывания иммигрантов превышает 10 лет. В Германии иммигранты проживают больше 20 лет;
- миграция ученых, высококвалифицированных специалистов из различных регионов мира в развитые страны, а также из развитых стран в развивающиеся страны, хотя последних намного меньшее количество.

На сегодняшний день рынок высококвалифицированных кадров является наиболее конкурентным сегментом мирового рынка труда, и многие страны соревнуются в разработке административных, налоговых и прочих преференций для привлечения высококвалифицированных иностранных специалистов. Российская Федерация не является исключением. Объективная реальность такова, что миграционная привлекательность России по сравнению с другими принимающими государствами, невысока и распространяется преимущественно на граждан СНГ и Китая — их доля в пределах 85–86 % [7]. Понимание необходимости привлечения

иностранных высококвалифицированных специалистов, а также создание необходимых условий для реализации человеческого капитала внутри страны являются важными задачами миграционной политики РФ на сегодняшний день.

**Закключение.** Подводя итоги, можно отметить, что в результате глобализации и достижений в области связи и транспорта процессы международной миграции все более активизируются. Международная трудовая миграция, как отмечалось выше, происходит по разным экономическим или неэкономическим причинам: возможность обеспечить профессиональный рост, сделать карьеру, желание повысить уровень жизни. Важно отметить, что в свою очередь многим развитым и динамично развивающимся странам именно требуются трудящиеся-мигранты для заполнения рабочих мест определенных секторов и отраслей экономики как высококвалифицированного, так и малоквалифицированного труда.

Учитывая постоянный рост количества мигрантов в мире, Генеральная Ассамблея ООН 4 декабря 2000 года провозгласила 18 декабря Международным днем мигранта. В этот день в 1990 году Ассамблея приняла Международную конвенцию о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей.

## Литература

1. Энциклопедия статистических терминов. Категории: Экономика труда. М.: Федеральная служба государственной статистики, 2013. [Электронный ресурс]. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/rosstat/stbook11/book.html](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/rosstat/stbook11/book.html) (дата обращения: 12 января 2018 года).
2. Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей Принята резолюцией 45/158 Генеральной Ассамблеи от 18 декабря 1990 года Часть I. Сфера применения и определения. Статья 2 [Электронный ресурс]. URL: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/migrant.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/migrant.shtml) (дата обращения: 11 января 2018 года).
3. Балашова Т.Н. Миграция и демография как неотложные направления развития приоритетных национальных проектов // Миграционное право. 2007. № 1. С. 19.
4. Доклад Генерального секретаря Ассамблеи ООН на семьдесят первой сессии Глобализация и взаимозависимость «Международная миграция и развитие» 4.08.2016 г. С. 3–4. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.un.org/en/>

- development/desa/population/migration/generalassembly/docs/A\_71\_296\_R.pdf (дата обращения: 11 января 2018 года).
5. Миграция и денежные переводы: статистический справочник — 2016. Глобальное партнерство в области знаний о миграции и развитии (KNOMAD) [Электронный ресурс]. URL: [http://www.blogs.worldbank.org/peoplemove/files/newsrelease\\_factbook2016\\_migrationremittances\\_ru\\_1.pdf](http://www.blogs.worldbank.org/peoplemove/files/newsrelease_factbook2016_migrationremittances_ru_1.pdf) (дата обращения: 12 января 2018 года).
  6. *Рязанцев С. В.* Влияние миграции на социально-экономическое развитие Европы: современные тенденции. Ставрополь: Ставроп. книж. изд-во, 2001.
  7. Численность и миграция населения Российской Федерации в 2014 году // Статистический бюллетень Федеральной службы государственной статистики (Росстат), 2015.



## *Канев Илья Сергеевич*

Институт Европы РАН, студент

e-mail: kaiser3105@yandex.ru

Научный руководитель: Погорлецкий А. И., д-р экон. наук, проф.

## ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО ЧЕЛОВЕКА В МИРЕ ТРУДОВОЙ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

THE PROBLEMS OF MODERN MAN IN THE WORLD OF LABOUR AND  
ECONOMIC ACTIVITIES

*Ключевые слова:* труд, индивид, выбор, адаптация, конкуренция.

*Keywords:* work, individual, selection, adaptation, competition.

**Введение.** Труд является извечным спутником существования человеческого общества. Все достижения человечества, вся его материальная и духовная культура есть результат труда. «Без труда не вытащишь и рыбку из пруда» говорит народная мудрость. В любой цивилизации труд признается ценностью, имеющую основополагающее для жизни социума значение.

**Основная часть.** Особое значение труд имеет в современной социальной жизни. Научно-техническая революция, изменение социальной структуры общества возвели трудовые отношения на качественно-новый уровень. Однако это привело также к новым проблемам для человека в трудовой деятельности, которые могут быть представлены следующими позициями:

- 1) самоопределение, поиск, выбор, альтернатива;
- 2) скорость обучения, адаптация;
- 3) кризис, конкуренция, развитие.

**Актуальность работы** заключается в том, что труд анализируется как неизбежная и многоэтапная часть жизни каждого индивида и общества в целом. «Труд — первое основное условие всей человеческой жизни, и при том в такой степени, что мы в известном смысле должны сказать: труд создал самого человека» [1].

**Цель работы** — рассмотреть основные современные проблемы, возникающие в сфере трудовой деятельности.

Первой проблемой, связанной с профессиональной деятельностью в современном обществе, являются непосредственно сам поиск, выбор работы и самоопределение в отношении к профессии. В условиях рыночной экономики, когда предопределенность профессии индивида какими бы то ни было социально-экономическими факторами ушла в прошлое, важным становится талант самого индивида четко определить область своей будущей трудовой деятельности. Не подлежит сомнению, что некоторые трудности продиктованы широким пространством альтернатив, которые предоставляет современный рынок труда.

На следующем этапе, когда выбор профессии осуществлен, возникает проблема обучения, адаптации к профессии. Современная жизнь выдвигает высокие как никогда требования к скорости обучения и обучаемости работника. Это связано как с непрерывным развитием технологий, применяемых в профессии, так и с высокими запросами на соответствие качества труда уровню развития экономики. Большую важность также имеет способность «влиться» в коллектив, почувствовать себя неотъемлемой единицей трудового сообщества. Игрет роль адаптация не только в рабочие часы на рабочем месте, но и в ходе проведения корпоративных мероприятий во вне рабочее время.

Если решена проблема обучения и адаптации, на первый план выдвигается приобретение и усовершенствование профессиональных навыков работника. Недостаточное развитие этих навыков на первом этапе ведет к сбою в работе, работник переживает кризис, сравнивая себя с более успешными коллегами по профессии. Это приводит к осознанию необходимости личностного роста, развития профессиональных качеств, повышения конкурентоспособности. Конкуренция содействует повышению качества труда каждого индивида и тем самым большей эффективности трудового коллектива в целом. Таким образом, создаются условия для благоприятного развития и процветания любого вида трудового сообщества. При этом большое значение имеет личная профессиональная сознательность работника.

**Заключение.** Резюмируя вышесказанное, можно утверждать, что проблемы, с которыми сталкивается современный человек в трудовой деятельности, касаются всех этапов этой деятельности:

начиная с самоопределения и выбора работы и заканчивая личным и профессиональным ростом. Залог эффективного решения данных задач состоит в поэтапном преодолении встречающихся на этом пути проблем для каждого человека.

### **Литература**

1. *Энгельс Ф.* Роль труда в процессе превращения обезьяны в человека. URL: <http://www.politpros.com/library/28/259/> (дата обращения: 14 января 2018 года).

## *Принцев Николай Владимирович*

Газета «Поддержка Президентских реформ», соискатель

e-mail: npt09@rambler.ru

Научный руководитель: Ершов А. Г., канд. техн. наук, ГОИ им. С. И. Вавилова

## МЕДИА-ВОЛОНТЕРСТВО КАК СПОСОБ ТРУДОВОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖИ

MEDIA VOLUNTEERING AS A WAY OF SELF-REALIZATION OF YOUTH

*Ключевые слова:* волонтеры, труд, самореализация, получение опыта, процесс взросления.

*Keywords:* volunteers, work, self-realization, gaining experience, the process of growing up.

**Введение.** Качественное развитие общества неосуществимо без расширения информационного поля и практически невозможно без вовлечения каждого человека в развитие социальных процессов. Следует отметить, что с изменением глобальной парадигмы сознания меняется и метафизика когнитивных процессов трудового становления. Если при обычной модели трудового общества недостатки в работе можно было считать «человеческим фактором», то сегодня стоит выстраивать более глубокую модель взаимодействия. При сокращении реальной деятельности, вызванной кризисом перепроизводства, в поле зрения научного подхода можно поместить более глубокие, но вполне измеримые, социальные аспекты.

Одной из основных проблем сегодняшнего общества, является психологическая сшибка разнонаправленных векторов. Общество все чаще использует транзактные сценарии. [1]. С одной стороны, можно выявить инфантилизм при решении вопросов, а с другой стороны — четкое понимание «одноразовости» жизни. Геймификация сознания, как и клиповое мышление, становятся причиной того, что у молодежи нет ясного представления об опасностях и возможностях жизни. Такое отношение к ней приводит сначала к бесполезной трате жизненных сил, что вызывает внутреннее напряжение, а потом внутреннее напряжение вырывается наружу, молодежь ищет экстремальные средства самоутвержде-

ния, что часто выражается в суицидальном поведении, вступлении в криминальные группировки и т. п.

Чтобы описанные выше модели поведения не стали доминантой всей жизни, необходимо создавать такие инфраструктурные объекты, которые помогали бы молодежи в познании мира. Под инфраструктурой можно понимать не только материально-технические объекты досуга, спорта, туризма, питания, учебы и работы, но также нематериальные объекты инфраструктуры – ценности, историю, учебники, консультации, краудсорсинг.

Медиа-волонтерство при правильно выстроенной инфраструктуре может решить множество означенных выше проблем. Авторской группой были проведены соответствующие исследования.

**Цель.** Анализ возможности трудового становления молодежи посредством медиа-волонтерства.

**Объект исследования.** Социокультурные, а также методологические особенности общества, как основа позитивного изменения социальных процессов.

**Методы исследования.** Глубокий философский анализ проблем трудовой среды; проведение ряда социальных экспериментов; анализ данных при помощи транзактного анализа; проработка стратегии выстраивания нематериальной инфраструктуры.

**Постановка вопроса.** В. В. Володин, будучи главой Администрации Президента РФ, посетовал на то, что общество перегружено информацией, но испытывает недостаток в знаниях. Следует заметить, что нематериальная инфраструктура во многом не исследована как отдельный вид научной области.

Авторы [2] указывают, что отсутствует четкое определение словосочетания «профессиональное становление», что ведет к размытости понятий. Однако эти же авторы полагают, что профессиональное становление — это сложный динамический процесс, содержащий разные уровни, методы и подходы, направленные на формирование не только профессионала, но и личность, способную решать общественно значимые проблемы.

Введение болонской системы образования заостряет в обществе потребность в получении мультикомпетентностного образования. Болонская концепция делит образовательный процесс на

специальные модули, которые позволяют дополнять или упрощать индивидуальную образовательную программу. Поэтому, медиа-волонтерство может быть встроено в систему профессионального становления. [3]

**Аспекты работы медиа-волонтера.** Деятельность некоммерческих организаций (НКО) недостаточно освещается в СМИ, что обусловлено рядом психолого-социальных факторов. Наиболее перспективным вариантом для освещения социальных тем становится поэтому симбиоз НКО и СМИ. Сотрудникам НКО необходим опыт профессионального взаимодействия со СМИ, а также с партнерами по сектору НКО. Бесспорно, что полученный опыт работы в СМИ обуславливает профессиональное становление, что особенно ярко проявляется в среде молодежи.

На базе издания «Поддержка Президентских реформ» организована специальная структура, состоящая из медиа-волонтеров. Медиа-волонтеры освещают работу своих коллег из других НКО, что улучшает психологический климат в сфере НКО, снимает информационные барьеры, помогает избегать психологических травм, когда человек, освещая свою собственную работу, испытывает разочарование. У медиа-волонтеров проявляется чувство эмпатии к проблемам чужой НКО и при этом отсутствует «замыленность взгляда», когда человек не видит свою работу в НКО со стороны, а вся работа медиа-волонтеров контролируется социальными психологами, что исключает выгорание и другие психологические проблемы [4].

Проведенный опрос показал, что сотрудники НКО желают привлечения внимания к своей работе как можно большего числа людей, но при этом НКО сами сторонятся СМИ. Только 3 % опрошенных среди активистов НКО доверяют СМИ, а медиа-волонтерами от НКО готовы стать 47 % опрошенных.

Для того чтобы начать работать медиа-волонтером, необходимо принять участие в мастер-классах и семинарах, которые проводятся с обучающей целью и с целью обмена опытом. Например, позиционирование работы НКО складывается из нескольких составляющих: 1) планы; 2) отчеты; 3) заявки на гранты; 4) переписка с чиновниками; 5) внутренние указы НКО; 6) научная деятельность; 7) публицистика; 8) журналистика/медиа. Многие сотруд-

ники НКО путают перечисленные виды информационной обработки, поэтому также необходимо разъяснять их.

Таким образом, медиа-волонтеры становятся не только внештатными сотрудниками СМИ, но и экспертами по медийному и консалтинговому сопровождению НКО.

**Заключение.** 2018 год в России объявлен годом Добровольца. Стоит напомнить, что опыт, полученный в добровольческой сфере, приравнивается к трудовому стажу. Вот только компетентностный уровень получаемых знаний в разных сферах волонтерства значительно отличается. Если человек работает в медиа-среде, его уровень заметно повышается, что свидетельствует о правильности выбора добровольческого направления. Медиа-волонтеры, набирая опыт, становятся профессионалами информационного поля и могут поднимать острые темы, о которых молчат другие СМИ, ведь умалчивание информации в СМИ при декларируемой информационной открытости приводит к социальным взрывам и деструктивным процессам. В завершение статьи следует отметить, что темы социальных технологий требуют дальнейшего пристального рассмотрения.

## Литература

1. *Томановская В. В., Принцев Н. В.* Применение транзактного анализа при работе с этнологическими проектами // Психолого-социальная работа в современном мире: проблемы и решения: сб. тез. конф. «Психолого-социальная работа-2017». СПб., 2017.
2. *Матолыгина Н. В., Русланова Л. В.* Проблемы профессионального становления студентов и пути их решения на современном этапе модернизации высшего образования // Эффективное управление в гостиничном и ресторанном бизнесе: Теория, Практика, Подготовка кадров. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2017. С. 143–160.
3. *Принцев Н. В., Томановская Л. Я.* Психологические аспекты журналистской профессии // Психолого-социальная работа в современном мире: проблемы и решения: сборник тезисов / Санкт-Петербург, 2016 года.
4. *Принцев Н. В.* От вождизма к лидерству. URL: <http://smi-ppr.ucoz.ru/news/2017-12-18-2486>.

---

# ПРОБЛЕМЫ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ: НОВЫЕ ВЫЗОВЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

---

*Акинина Раиса Дмитриевна,  
Иванова Анастасия Олеговна*

Санкт-Петербургский государственный университет, обучающиеся

e-mail: tkhyvdfvr@mail.ru

Научный руководитель: Барыгин И. Н., д-р полит. наук, проф.

## ТРУД РАБОТНИКОВ В СФЕРЕ ДИПЛОМАТИИ

THE WORKERS IN THE SPHERE OF DIPLOMACY

*Ключевые слова:* дипломат, труд, международные отношения, дипломатия, профессия, карьера.

*Keywords:* diplomat, labor, international relations, diplomacy, profession, career.

**Введение.** Мы мало задумывались над тем, что такое дипломатия, какое огромное значение она имеет для страны, что из себя представляют переговоры и какую важность они в себе несут, но можем с уверенностью утверждать, что дипломатия — это очень ответственный, серьезный и опасный труд, понять и освоить который дано не каждому.

**Основная часть.** *Объект нашего исследования* — дипломатическая деятельность в современном мире. *Предмет исследования* — особенности труда дипломатов и необходимые условия для их успешной профессиональной деятельности. *Методы исследования* — включенное наблюдение и анализ литературы.

Ознакомимся поближе с дипломатической деятельностью и попробуем объяснить, в чем состоит ее суть. Сколько бы человек ни учился, сколько бы языков он ни знал, одного этого будет недостаточно, чтобы стать дипломатом. С этим призванием



надо родиться. Если ты с детства обладаешь талантом дипломата, например, налаживать отношения и улаживать конфликты, важно иметь возможность развивать эти качества, т. е. необходимо получить соответствующее образование. Что же именно мы подразумеваем под словами «родиться дипломатом»? Какие конкретные качества так важны для будущих дипломатов и послов?

В первую очередь, это высокий уровень самоконтроля. Нетерпеливые, агрессивные и излишне эмоциональные люди, не умеющие сдерживать своих чувств, неизменно столкнутся с трудностями при попытке сделать карьеру на дипломатическом поприще. А вот умение контролировать себя, руководствоваться не только чувствами, но и здравым смыслом и холодным расчетом, может оказаться весьма полезным.

Во-вторых, для дипломата очень важно такое качество, как коммуникабельность. Умение общаться с другими людьми, выслушивать их, чувствовать их скрытые мотивы, способность ясно и четко высказывать свое мнение и аргументировать свою позицию помогут в дальнейшем качественно и добротнo выполнять свою функцию представителя страны.

В-третьих, дипломат должен обладать хорошим логическим мышлением. Умение видеть причинно-следственные связи, взглянуть на ситуацию с разных точек зрения, разглядеть скрытые мотивы и заинтересованность различных социальных и политических групп или сторон поможет работникам дипломатической сферы находить успешные решения проблем, защищающие права и обязанности своего государства и интересы своего народа.

Образование, которое получают будущие дипломаты и послы, отнюдь не из легких. Оно изначально предполагает отменное знание своей родной истории, истории других стран, владение несколькими иностранными языками на высоком уровне для свободного общения на дипломатические и экономические темы и для умения вести на них переговоры. Таким образом, будущий дипломат еще в период студенчества должен все свое время и силы посвятить саморазвитию и образованию, чтобы в будущем профессионально работать в интересах своего государства.

После окончания университета будущий дипломат, работая сначала на малых должностях, наблюдает за работой уже состоявшихся дипломатов и учится у них. Позже, получив ответственную должность в Министерстве иностранных дел, в посольстве своей страны или став представителем в какой-либо международной организации, он начинает свое нелегкое, но ответственное служение государству.

Дипломат как человек, состоящий на государственной гражданской службе, лишен некоторых возможностей, которые может себе позволить рядовой труженик. Например, распоряжаться своим собственным временем, выезжать за границу куда и когда вздумается, позволить себе быть эмоциональным и вспыльчивым. Дипломаты, послы — это люди, которые любят свою страну и народ. Как в самом государстве, так и за ее пределами, они защищают интересы своего государства и своих граждан и налаживают связи своей страны с другими странами. Перед важными переговорами дипломатический сотрудник получает определенные указания, которым он должен следовать, ему озвучивают цели, которых ему следует достичь в результате переговоров. Однако, как и в обыденной жизни, не все можно предусмотреть, а в такой сфере, как дипломатия, нужно быть предельно осторожным, ведь одно неверное слово, лишний жест могут быть неверно истолкованы и восприняты другой стороной как прерывание дипломатических отношений или даже как объявление войны. В политике, которая по природе своей является жесткой и непредсказуемой, случаются многие неприятные ситуации и встречается немало коварных людей. В процессе переговоров с представителем другой страны, который тоже преследует свои интересы и цели и готов пойти на многое ради их достижения, могут встретиться такие приемы, как провокация, попытка вызвать гнев или склонить на свою сторону собеседника. В таких случаях очень сложно, как говорится, «держаться голову в холоде», и только истинные дипломаты в состоянии не только выдержать подобный натиск, не совершив при этом опрометчивых поступков, но и грамотно отстоять интересы своей страны. В связи с этим, нельзя не отметить тот факт, что дипломаты являются блестящими психологами.

Если обратиться к истории, то можно найти множество примеров проявления мужества и стойкости наших послов и дипломатов, когда их заключали в крепости (раньше этот жест означал объявление войны), могли унижить и даже убить. Будучи настоящими профессионалами своего дела, они не сдавались, демонстрируя тем самым силу и величие России и стойкость людей, живущих в ней.

**Заключение.** Резюмируя, следует отметить, что дипломатический труд — это труд во благо своего народа, во благо своей страны, достойный высокого уважения и благодарного признания.

## **Амирханян Инга Михайловна**

Государственный университет имени Ильи Чавчавадзе (Грузия), студент  
e-mail: inga\_amirkhanyan@yahoo

### **ЗАБАСТОВКА В ГРУЗИНСКОЙ РЕАЛЬНОСТИ**

STRIKE IN THE GEORGIAN REALITY

*Ключевые слова:* Забастовка, Грузия, Право, Источники, ULTIMA.

*Keywords:* Strike, Georgia, Law, Sources, Ultima.

**Введение.** Забастовка — одна из актуальных тем в трудовых отношениях. Право на забастовку — это одна из возможностей разрешения трудового спора. Работники пытаются всеми способами решить трудовой конфликт. Сегодня это одна из главных проблемных тем в Грузии. Законодателю хочется так решить конфликт, чтобы в итоге права обеих сторон не были бы ущемлены. Для этого надо учитывать все требования работников и выслушать работодателя, так как вполне вероятно, что работники организуют незаконную забастовку или же работодатель ведет себя неправильно.

Ниже подробно объясняется, на каких основаниях имеют право на забастовку работники в Грузии, в чем заключается суть забастовки, к каким источникам обращается грузинское законодательство, как решается этот вопрос в стране и многое другое.

**Основная часть.** *Право на забастовку.* Право работников на забастовку — это способ разрешения трудового спора. Работники имеют право приступить к проведению забастовки, если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора.

Забастовка представляет собой одну из главных составляющих трудового права. В грузинском законодательстве вопрос, касающийся забастовки, решается в соответствии с 33-й статьей Конституции Грузии, а в трудовом кодексе он числится под 49-й статьей.

На основании статьи 33 Конституции Грузии, «право на забастовку признается». Это право должно быть определено законом. *«Право на забастовку является одним из важнейших гарантий труда граждан, социальных, экономических и защиты других прав»* [1, с. 18]. Оно представляет собой коллективный отказ работников от выполнения работы, после чего работники выставляют свои требования. Самое частое требование — это повышение зарплаты. Несмотря на то, что эта статья защищена конституцией, она имеет ограничения. Право на забастовку не имеют военнослужащие, сотрудники Министерства внутренних дел и Государственной безопасности, а также государственные служащие.

Ограничения вполне положительны, так как они введены в интересах страны. Нарушение рабочего порядка в вышеперечисленных структурах может оказать воздействие на порядок во всей стране, быть причиной увеличения количества преступлений и т. п.

Забастовка считается законной, если она началась и прошла в соответствии с нормами закона. Работники имеют право приступить к проведению забастовки, если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора.

**Сущность забастовки.** *Забастовка — это реакция на трудовой конфликт, во время которого работники отказываются выполнять обязанности, ранее основанные на трудовом договоре. По сути, забастовка — это один из способов разрешения коллективного трудового спора* [2, с. 48]. Забастовка является основным средством, с помощью которого трудящиеся и их организации могут защитить свои социальные и экономические интересы. Этот метод работники применяют тогда, когда примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора. Группа работников, которая решает организовать забастовку, действует в соответствии с законом. В частности, группа работников целенаправленно на время отказывается выполнять соответствующие трудовые обязанности, создавая проблемы работодателю и его компании, так как компания уже не может работать в прежнем режиме. Таким образом, участники забастовки добиваются того,

что работодатель в своих же интересах идет на уступки и пытается в скорейшее время решить трудовой конфликт.

В Грузии чаще всего забастовки происходят для решения таких проблем, как повышение зарплаты, безопасность рабочих мест, улучшение для рабочих условий труда, оплата за сверхурочную работу.

Правило забастовки признано Конституцией Грузии, но реализация этого права и условия ограничения регулируются действующим законодательством. Для того чтобы забастовка в интересах работников попадала под защиту закона, она должна соответствовать определению законной забастовки.

Существует законная и незаконная забастовка. Забастовка законна, если соответствует всем законам. Под защиту закона не попадают такие действия, как действия насильственного характера или приостановление работы, которые не соответствуют определению законной забастовки. Некоторые действия, способные парализовать или привести к сокращению экономической активности предприятия, например замедленная работа или «работа по правилам», в одних случаях могут рассматриваться как забастовка и попадать под защиту закона, а в других — нет. Незаконной забастовка считается, если нарушает закон и имеет цель причинить работодателю финансовый ущерб под предлогом забастовки, что противоречит законным принципам. Такая забастовка должна быть немедленно прекращена. Есть также такие незаконные забастовки, которые подлежат уголовной ответственности.

**Исследовательская гипотеза.** *Роль международных источников права.* Международные источники в разрешении вопроса о забастовках имеют важное значение. Для решения трудовых конфликтов, в том числе приводящих к забастовкам, законодатель обращается к Конституции Грузии и к Трудовому кодексу Грузии. Но бывают конфликты, которые приходится решать, прибегая к международной практике разрешения трудовых конфликтов с опорой на международные источники. На Западе эта практика очень развита. Однако нужно помнить, что международные права должны и могут действовать только в соответствии с Конституцией Грузии.

**Внутреннее национальное законодательство Грузии** [3, с. 525]. При решении вопроса о забастовке и прав на забастовку

законодатель первым долгом обращается к внутреннему законодательству Грузии, т. е. к Конституции Грузии и к Трудовому кодексу Грузии. Право на забастовку и правовые вопросы, касающиеся забастовки, решает Трудовой кодекс Грузии. В частности, ст. 36 и 37, в которых обсуждается влияние забастовки на трудовые отношения, ст. 49–52 Трудового кодекса Грузии, регулирующие правила проведения забастовки, ограничения прав на забастовку, ответственность за незаконную забастовку, допускающие забастовку и при индивидуальных, и при коллективных трудовых договорах. Срок забастовки не ограничен.

Отметим также, что в период забастовки трудовые отношения работников с работодателем приостановлены и работодатель не обязан оплачивать работникам заработную плату, так как работники не осуществляют свои обязанности, ранее перечисленные в трудовом договоре.

***Виды ограничения права на забастовку в Грузии [4, с. 520].***

Существует три вида ограничения прав на забастовку:

- I. Временное ограничение права на забастовку.
  - II. Ограничение права на забастовку во время рабочего процесса.
  - III. Абсолютное ограничение на забастовку для лиц, работающих в специальных условиях.
- I. *Временное ограничение права на забастовку* осуществляется:
- 1) *решением суда*. На основании ст. 50 Трудового кодекса Грузии решением суда начало и проведение забастовки может отложиться не меньше чем на 30 дней. Аргументом на перенесения или прекращения забастовки служит обоснованный прогноз, который объясняет, что та или иная забастовка отрицательно влияет на: жизнь и здоровье граждан, обеспечение экологической безопасности, собственность третьего лица, деятельность жизненно важной работы.
  - 2) *декретом Президента*. Право на забастовку может быть ограничено Декретом Президента:
    - во время военных действий в стране;
    - во время комендантского часа в стране.

II. *Ограничение права на забастовку во время рабочего процесса* происходит в следующих случаях, если:

- 1) забастовка отрицательно влияет на здоровье и жизнь людей, обеспечение экологической безопасности, на ответственность третьего лица;
- 2) приостановка технической работы в каком-либо предприятии невозможна.

III. *Абсолютное ограничение в обязательном порядке касается работников следующих структур:*

- 1) полиция;
- 2) служба разведки;
- 3) прокуратура и др.

### ***Осуществление права на забастовку*** [5, с. 68]

**Забастовка в рамках закона.** На основании 1-й части ст. 49 Трудового кодекса Грузии, забастовка интерпретируется как временный отказ работников от выполнения обязанностей, ранее основанных на трудовом договоре. Для того чтобы право на забастовку было защищено полностью, она должна осуществляться в рамках закона.

Во время забастовки работник отказывается от выполнения обязанностей. Но просто отказ от выполнения обязанностей — это еще не забастовка! Например, третья часть статьи 35 Трудового кодекса Грузии дает право работнику отказаться от выполнения работы, которая нарушает закон, которым защищены трудовые права работника, действует отрицательно на жизнь, здоровье и другие факторы. Если работник откажется от выполнения работы из-за перечисленных факторов — это не трактуется как забастовка.

Главный элемент забастовки — это конфликт между представителями трудовых отношений.

В ст. 47 Трудового кодекса Грузии перечислены главные компоненты конфликта:

- 1) Конфликт произошел между работодателем и работником (индивидуальный спор), работодателями и работником или работниками не меньше 20-ти работников (коллективный спор).



- 2) Недовольство, вызвано на основании чего-то, какой-то причины.
- 3) Обязательное условие — требования должны касаться именно работы.
- 4) Письменное сообщение о том, где, когда и как будут предъявлены требования, обязательно должно быть отправлено всем участникам конфликта.

### **Форма забастовки**

Форма забастовки не строго обязательная, но должна осуществляться в рамках закона.

1. *Масштабная* забастовка проводится в масштабах страны.
2. *Полная* забастовка проводится с участием всех работников компании.
3. *Частичная* забастовка проводится частью работников либо филиалами.
4. *Забастовка*, когда участие принимают *по очереди* несколько работников по смене.
5. *Предупредительная* забастовка проводится заранее и предупреждает о последствиях в будущем со стороны работников.

**Забастовка** происходит в основном в виде акций протеста, демонстраций, собраний, митингов, уличных шествий. Они должны подчиняться порядку и правилам закона, регулирующего проведение собраний и манифестаций. В рамках закона допустимы следующие действия:

- выступление на акции протеста, использование лозунгов, вовлечение других работников для выражения солидарности и присоединения к бастующим.

Самая тяжелая форма забастовки — акция голодовки.

**Забастовка как ULTIMA RATIO** — обращение к немецкой судебной практике. Забастовка не может быть основным методом защиты прав работников. Она должна быть самым последним средством решения конфликта в трудовых отношениях. В немецкой судебной практике этот метод называется **ULTIMA RATIO**

(лат. последний довод). Этот способ применяется только тогда, когда более легкие методы уже испробованы и из-за их неэффективности для решения конфликта пришлось обратиться к забастовке. К более легким методам относятся переговоры.

**Результаты забастовки. Законная забастовка.** Теоретически забастовка может продолжаться долго, но это не входит ни в интересы работника, ни в интересы работодателя. Работник заинтересован в том, чтобы забастовка поскорее завершилась и он вернулся в трудовые отношения, так как на время забастовки они приостановлены и ему не оплачивается заработная плата. Кроме зарплаты, работодатель также может лишить работника страховки на здоровье, социального пакета и т. д., что было ранее оговорено в трудовом договоре.

После завершения забастовки восстанавливаются трудовые отношения. Запрещено прекращение трудового договора за участие в конфликте, у работника должна быть сохранена должность, на которой он был до забастовки, заработная плата, если по решению стороны не изменилось в лучшую сторону.

**Незаконная забастовка.** Если существуют мотивы незаконной забастовки, работодатель имеет полное право обратиться в суд и потребовать признать незаконность забастовки.

О постановлении суда немедленно должны быть уведомлены обе стороны. Как только стороны получают об этом сообщение, забастовка должна быть немедленно прекращена. Этот вопрос решен в первой части ст. 27 Трудового кодекса Грузии.

**Заключение.** Тема, касающаяся забастовки, очень актуальна. Забастовка — один из проблемных вопросов. Существует множество работников, права которых не защищены, и много нарушений в этой сфере. Поэтому интересно ознакомиться с тем, как решается трудовой конфликт в Грузии. Несмотря на масштабные обновления в 2013 году в Трудовом кодексе Грузии остаются некоторые окончательно не урегулированные вопросы, касающиеся забастовки. Так как судебная практика в Грузии невелика, приходится обращаться к другим дополнительным правовым источникам. Будем надеяться, что в скором времени этот вопрос будет полноценно решен, и на все нормы найдутся обоснованные определения.

## Литература

1. Комментарий к Трудовому Кодексу Грузии / ред. А.Борони, В.Заалишвили. Тбилиси: Меридиан, 2016. С. 517–530 (на груз. яз.).
2. Трудовой кодекс Грузии. Тбилиси: Бона Кауза, 2016 (на груз. яз.).
3. Конституция Грузии. Тбилиси: Меридиан, 2016 (на груз. яз.).
4. Комментарий к Конституции Грузии статья 33 / ред. Л.Изория, К.Коркелия, К.Кублашвили, Г.Хубуа. Тбилиси: Меридиан, 2005. С. 18 (на груз. яз.).
5. Третий сборник статей Трудового права Грузии. Глава «Право на забастовку» / ред. С.Чачава, В.Заалишвили. Тбилиси: Меридиан, 2014. С. 48–82 (на груз. яз.).

*Безрукова Ольга Николаевна,  
Самойлова Валентина Алексеевна*

Санкт-Петербургский государственный университет, обучающиеся  
e-mail: onbezrukova@gmail.com

## ОТЦОВСКИЙ ОТПУСК В РОССИИ: ЗА ИЛИ ПРОТИВ<sup>1</sup>

PATERNITY LEAVE IN RUSSIA: FOR OR AGAINST

*Ключевые слова:* отцовский отпуск, социологическое исследование.

*Keywords:* paternity leave, sociological research.

**Введение.** В зарубежных исследованиях показано, что отцовский отпуск позитивно влияет на настроение и самочувствие всех членов семьи, а также на установление прочных семейных отношений. Шведские отцы, ушедшие в такой отпуск, больше общались со своими уже повзрослевшими детьми, а дети австралийских отцов-отпускников в возрасте 4–5 лет были лучше подготовлены к школе по сравнению со своими сверстниками. Американские и израильские отцы стали более доброжелательно относиться к своим супругам и более ответственно к работе. Английские матери, мужья которых взяли отпуск по уходу за ребенком в первые три месяца после его рождения, были эмоционально более устойчивы и здоровы, а норвежские — меньше болели.

**Основная часть.** В Нидерландах отпуск по уходу за ребенком берут около 35 % наемных работников-женщин и около 20 % работников мужчин. Отец, заботящийся о новорожденном ребенке — обычное явление и для Норвегии. С 1994 года время ухода за ребенком для каждого родителя составляет 14 недель. В результате каждый третий отец в столице Норвегии уходит в отпуск на это время. Около 90 % исландских отцов соглашаются на отпуск по уходу за ребенком, а если они по каким-то причинам не используют его, то свое право на отпуск они теряют. Опрос, проведенный гамбургским общественным объединением *Väter*, показывает, что доля мужчин в возрасте от 25 до 45 лет, мечтающих ухаживать

---

<sup>1</sup> Исследование выполнено при поддержке грантов СПбГУ на проведение фундаментальных исследований (2011–2014).

за своими малышами с самого их рождения, составляет в Германии 88 %.

Согласно российскому законодательству мужчины, как и женщины, могут взять отпуск по уходу за ребенком<sup>2</sup>, однако таким правом пользуются лишь около 7 % отцов. Вместе с тем отношение россиян к отцовскому отпуску постепенно меняется. По данным исследования, проведенного в Санкт-Петербурге<sup>3</sup>, 42 % родителей выступают за отцовский отпуск. Его одобряют 50 % отцов, а среди матерей сторонниц намного меньше — 35 %. При этом в группе противников, напротив, преобладают матери. Опрос показал, что 61 % женщин не хотят, чтобы их мужья брали отпуск по уходу за ребенком, а не готовы к такому опыту отцов — 45 %.

Дифференциация родительских желаний и возможностей в отношении отцовского отпуска позволила нам выделить четыре группы родителей:

1. *Последовательные противники* отцовского отпуска, не считающие отцовский отпуск возможным и не выражающие желания в него пойти;
2. *Непоследовательные противники* отцовского отпуска, считающие отпуск возможным, но не хотят его;
3. *Непоследовательные сторонники* отцовского отпуска, не считающие его возможным, но желали бы его;
4. *Последовательные сторонники* отцовского отпуска, считающие его возможным и желательным (полное исследование опубликовано в публикации [1]).

<sup>2</sup> В период нахождения в отпуске по уходу за ребенком отец ребенка может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию [Кодекс законов о труде РФ с учетом изменений и дополнений от 22 декабря 1992 г., ст. 167; Трудовой кодекс РФ 2001 г. с учетом изменений и дополнений от 7 июня 2013 г., ч. 3, ст. 256.]

<sup>3</sup> Опрос проведен на базе Ресурсного центра СПбГУ «Центр социологических и Интернет-исследований». Выборка квотировалась по полу, возрасту, району проживания. Опрошено 1340 родителей, имеющих детей в возрасте от 0 до 18 лет из 18 районов Санкт-Петербурга, 55,3 % матерей и 44,7 % отцов, имеющих одного ребенка — 62,2 %, двоих — 30,8 %, трех и более детей — 7,0 %.

Результаты исследования показали, что самая многочисленная группа среди мужчин, последовательных *противников*, — отцы, которые не хотят и не могут брать отпуск по уходу за ребенком (37 %). Среди основных причин такого отношения они назвали необходимость зарабатывать и делать карьеру, а также угрозу безденежья и потери квалификации или работы (57 %). Вместе с тем каждый пятый сослался на «неспособность правильно ухаживать за ребенком» (19 %). Противники отцовского отпуска считают, что основная ответственность за обеспечение семьи лежит на отце, а за воспитание — на матери (75 %).

К группе *непоследовательных противников* отпуска для отцов относятся родители, которым не нравится эта идея, но в принципе такую возможность они допускают (9 % мужчин и столько же — женщин). Представители этой группы считают, что с ребенком должен сидеть тот, кому это выгоднее — меньше зарплата, нет риска потери работы и т. д. (80 % мужчин и 85 % женщин). Некоторым родителям этой группы (15 % матерей и 14 % отцов) наиболее правильным кажется поделить отпуск по уходу за ребенком пополам. Мужчины этой группы реже отстаивают свою традиционную роль кормильца семьи, а от супруги не ждут, что она одна будет заниматься воспитанием детей.

Среди *сторонников* отцовского отпуска преобладают мужчины. Группа отцов, которые хотят, но не могут взять отпуск по уходу за ребенком (*непоследовательные сторонники*), составляет 35 %, а женщин — всего 27 %. Такие отцы, как правило, молоды (52 % мужчин — до 34 лет) и хорошо обеспечены: 70 % из них имеют доход втрое выше прожиточного минимума. Причины, по которым они не могут взять отпуск, также связаны с работой и экономической целесообразностью. Вместе с тем отметим, что отсутствие внутреннего барьера и положительное отношение к отпуску — это показатели потенциальной готовности к такому решению при более благоприятных внешних обстоятельствах.

Среди родителей, которые одобряют идею отцовского отпуска и могут им воспользоваться (*последовательные сторонники*), также значительный перевес имеют мужчины (15 % против 8 % женщин). С одной стороны, в этой группе встречаются мужчины, которые имеют гибкую занятость или востребованные на рынке тру-

да профессии (46 %). А с другой стороны, есть отцы, для которых отпуск по уходу за ребенком — вынужденная мера, помогающая «переждать трудные времена» в профессиональной сфере. Вместе с тем женщин в этой группе беспокоит, что в глазах окружающих муж, решившийся на такой отпуск, будет выглядеть «белой вороной» (17 %).

**Закключение.** Подводя итог исследованию, отметим, что позитивное отношение к отцовскому отпуску зависит от активности мужчин в роли отца, качества отношений между супругами, рациональности в распределении семейных обязанностей, а также гибкости режима и стабильной трудовой занятости, достаточного уровня семейного дохода, дружелюбности работодателя в отношении работников с семейными обязанностями, социальной поддержки семей с детьми и др. Для того чтобы отцы могли активно участвовать в заботе и воспитании детей, в российское законодательство, на наш взгляд, нужно включить специальные меры, среди них — отпуск при рождении ребенка, квота или обязательный отпуск только для отцов, премирование семей, выбирающих мужское участие в заботе о новорожденных детях, и др.

## Литература

1. Безрукова О. Н., Самойлова В. А. Отцовский отпуск в России: мечты или реальность? // Социологические исследования. 2017. № 7. С. 116–125. URL: [http://www.isras.ru/index.php?page\\_id=2624&jn=socis&jn=socis&jid=6789](http://www.isras.ru/index.php?page_id=2624&jn=socis&jn=socis&jid=6789) (дата обращения: 8.02.2018).

## **Болотина Антонина Михайловна**

Санкт-Петербургский государственный университет, обучающаяся

e-mail: tonia.92.92@mail.ru

Научный руководитель: Соколов Т. В., канд. юрид. наук., доцент

## **ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА СТУДЕНТОВ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ**

PROBLEMS AND WAYS OF THE SOLUTION AT EMPLOYMENT OF STUDENTS

*Ключевые слова:* труд, практика, статистика.

*Keywords:* work, practice, statistics.

**Введение.** Вопрос с выбором места работы и дальнейшей карьеры стоит практически перед каждым студентом, который заканчивает учебу в вузе. По статистике 71,4 % студентов продолжают карьеру по профильному образованию, остальные 30 % ищут себя в других сферах.

*Актуальность данной работы* в том, в ней рассматривается вопрос о трудоустройстве, который в последние годы становится все острее. В работе проведен анализ безработицы среди молодых специалистов, определены основные проблемы, с которыми они сталкиваются, и предложены возможные пути решения этих проблем.

**Основная часть. Выбор вуза.** На данный момент 84 % абитуриентов готовы поступить в университет, но в правильности своего выбора уверены только две третьих абитуриентов. По опросам студентов старших курсов 56 % считают, что сделали правильный выбор.

Вчерашний еще студент, получивший диплом, стоит перед выбором дальнейшей судьбы, и первое, с чем он сталкивается, — это главное требование работодателя — опыт работы. Требование, конечно, обоснованное, потому что работодатель хочет видеть в своем работнике профессионала, знающего свое дело. Большинство выпускников не обладают опытом работы, а каждому работодателю хочется, чтобы новый сотрудник понимал, что он будет делать. Проблема заключается не только в отсутствии опыта работы, но и в том, что обладая пусть даже и красным дипломом или прекрас-



ными теоретическими знаниями, применить их может далеко не каждый. Примерно 55 % руководителей считают, что уровень выпускников независимо от вуза примерно одинаков.

В советское время работу в области промышленности выбрали 38 % молодых людей, в строительстве — 11 %, меньше всего интерес отдавали образованию и здравоохранению, примерно 6 %. Впоследствии произошли большая реформа и спад в производственной сфере, поэтому интерес в 2000-х годах снизился до 23 %. На данный момент выбор соискателей падает на сферы торговли, бизнеса, экономики.

По моему мнению, решением вопроса может служить тесное сотрудничество работодателя и университета. Производственная практика — прекрасное подспорье для знакомства с будущей профессией, с требованиями работодателя. Уже во время практики можно зарекомендовать себя как хорошего работника, применив на производстве полученные знания. Для работодателя существует прекрасная возможность «вырастить» студента как работника под свои условия и свои нужды. За основу можно взять советский опыт, когда после получения диплома специалиста закрепляли за определенным предприятием, и он должен был отработать три года.

Со стороны государства в обязательном порядке должно быть содействие в виде льготного налогообложения. Многие работодатели из-за увеличения налоговых отчислений зачастую не хотят официально трудоустраивать студента или выпускника, что чревато нарушениями трудового законодательства, а для студента отсутствием официального опыта и отчислений на будущую пенсию. Такая льгота поднимет интерес компаний, и приток студентов к ним увеличится.

Стоит также закрепить поощрительные меры за теми работниками, которые разработали, выдвинули или даже внедрили что-то новое для организации. Было бы правильным закрепить такое положение на законодательном уровне.

Если обратиться к статистике, то по данным Росстата безработица среди молодежи за последние пару лет увеличилась. Это обусловлено переходом университетов на европейскую модель. Теперь вузы выпускают не специалистов, а бакалавров. С точки

зрения работодателя — бакалавр с 4-летним периодом обучения недоспециалист, и явно проигрывает учившемуся 5-лет специалисту.

Не стоит забывать, что работодатель так или иначе обращает внимание на то, какое учебное заведение окончил соискатель. По данным 2013 года, в Москве более 65 % руководителей предпочитают нанимать выпускников государственных аккредитованных вузов.

**Заключение.** Самой сложной ступенью в жизни выпускника становится первый наем. По данным соцопроса «Кадровый потенциал», 41,7 % выпускников в ближайшее время готовы зарегистрироваться на порталах по поиску работы, при этом 42,2 % полностью довольны выбором организации, в которой они проходили практику, а 29,9 % из них удовлетворены практикой, предоставленной от вуза.

Таким образом, если вузы и работодатели наладят более тесный контакт, а студенты не будут бояться пойти по профильному образованию и зарекомендовать себя, то уровень безработицы снизится и грамотных специалистов станет больше.

## Литература

1. Вязова Н. С. Государственная политика занятости молодежи: проблемы и перспективы развития // Сборник научных трудов «Региональная экономика». № 4. СПб.: СПбГУСЭ, 2013. С. 110–116.
2. Жулина Е. Г. Экономика труда: учеб. пособие. М.: Эксмо, 2010.
3. Разумова Т. О. Повышение конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда: взаимодействие вузов и работодателей // Уровень жизни регионов России. 2007, № 8–9. С. 32.

## *Воробьева Ольга Дмитриевна*

Санкт-Петербургский государственный университет, соискатель  
e-mail: [olg.sparrow@gmail.com](mailto:olg.sparrow@gmail.com)

### ПРОБЛЕМЫ И ВОЗМОЖНОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СФЕРЕ МЕДИА

THE PROBLEM AND OPPORTUNITIES OF EMPLOYMENT OF  
YOUNG SPECIALISTS IN THE FIELD OF MASS MEDIA

*Ключевые слова:* трудоустройство, СМИ, востребованность.

*Keywords:* employment, massmedia, demand.

**Введение.** Динамичность — одно из ведущих свойств современного общества. Именно непрерывное активное развитие социума влечет за собой появление новых вызовов, принятие которых и соответствие которым является важной составляющей развития успешной личности, реализации человека как специалиста. Рынок труда России, отвечая запросам граждан, сталкивается с рядом трудностей. Речь идет о перманентном снижении демографических показателей, низком уровне менеджмента, коррупционных проблемах, несовершенном внутреннем управлении. Логично заключить, что данные проблемы — глубокие по своей сути — оказывают прямое негативное влияние на компоненты рынка труда. Способна ли экономика к изменениям, а также чего ожидать новым игрокам, молодым специалистам, выпускникам вузов — вопросы, важность которых кажется экстремально очевидной.

*Актуальность работы* заключается в выведении основных тенденций, присущих рынку труда молодых специалистов. Согласно ежегодному докладу Международной организации труда «Глобальные тенденции занятости — 2017», доля молодежи в общей численности безработных в мире составляет более 35 %. Таким образом, 70,9 млн молодых людей в 2017 году отмечены как безработные. Показатель невысок по сравнению с данными кризисного 2009 года — тогда количество безработной молодежи составляло 76,7 млн человек. Тем не менее, наступивший 2018 год не обещает позитивных изменений — ожидается, что число молодых безработных вырастет на 200 тысяч и достигнет 71,1 млн человек [1].

**Основная часть.** Объектом данного исследования является востребованность молодых специалистов в сфере СМИ на рынке труда, а целью работы — выявление закономерностей и актуальных проблем трудоустройства молодежи в области СМИ. ***Исследовательская гипотеза*** заключается в предположении, что основным проблемным фактором в процессе трудоустройства для молодых специалистов в сфере СМИ является недостаток взаимодействия по линии «источник массовой информации — университет».

По окончании вуза большинство выпускников сталкивается с проблемой поиска работы. Данный факт в первую очередь сопряжен с конфликтом представлений самого выпускника: подтверждение получения высшего образования не является гарантией успешного трудоустройства. С завершением одного жизненного этапа (университет) не всегда происходит плавный переход на следующий (работа). Уместно введение понятия «востребованность». Она в своей сути подразумевает формирование необходимости, потребности. Применительно к востребованности на рынке труда важно отметить следующие моменты. Во-первых, востребованность в тех или иных специалистах на рынке труда не всегда пропорциональна уровню и качеству полученного образования. Во-вторых, по конкретным специальностям востребованность зависит от перемен, происходящих в соответствующих отраслях. Для медиаиндустрии это процессы концентрации СМИ, создания «вергентных» редакций, бирж контента, распространение «народной журналистики» и т. д. В-третьих, сложное сочетание экономических и социально-политических факторов формирует рейтинг востребованности образовательных услуг и профессий [2].

В среде СМИ проблема поиска рабочего места сопряжена с фактическим отсутствием практической подготовки выпускников. В ряде случаев в стенах вузов студенты не испытывают недостатка в теоретической базе подготовки, однако с практическим применением знаний возникают трудности [3]. Отсутствие в программе ряда курсов практики, которая могла бы помочь студенту наладить взаимодействие с той или иной редакцией, является существенной недоработкой учебного плана. Следовательно, единственным ключом к успеху во многом является личная инициатива со стороны студента.

Данный недостаток, однако, частично компенсируется при поддержке органов государственной и муниципальной власти. Значительный прогресс в этом направлении фиксируется, в частности, за комитетами различной направленности. Инициатива и поддержка со стороны властей находит отклик среди молодого поколения, однако рабочий процесс не всегда можно охарактеризовать как сугубо плодотворный: студенты не всегда имеют в распоряжении достаточное количество свободного от учебы времени или же просто ленятся. Последний фактор также зачастую лишает студентов способности стать полноценными участниками рабочих процессов, кроме того имеют место переоценка амбиций вкупе с недостатком общей эрудиции и поверхностными знаниями. Кроме того, налицо дисбаланс между спросом и предложением: рынок требует гораздо меньше рабочей силы, чем формирует университет.

Тем не менее, прогрессивный начинающий специалист с адекватным уровнем притязаний и оценкой собственного потенциала имеет все шансы для успешной реализации. В частности, полезным подспорьем служат регулярные форумы и площадки для обмена мнениями, где можно установить контакт с представителями СМИ и продемонстрировать интерес и активность. Кроме того, стремительное развитие социальных сетей также выступает полезным инструментом в процессе саморазвития. Публикации в интернете, ведение блогов с качественным интересным контентом — эти и другие механизмы способны надолго привлечь внимание аудитории. Заявить о себе в качестве журналиста помогут конкурсы и гранты как на местном уровне, так и на международной основе.

**Заключение.** Дигитализация общества непосредственным образом затрагивает все его сферы. В условиях непрерывного прогресса и совершенствования информации начинающий журналист должен быть готов отвечать вызовам времени [4]. Обобщая рассмотренные выше тенденции и перспективы, следует отметить, что выпускники вузов, стремящиеся реализовать себя в медиа-сфере, не всегда располагают достаточным количеством возможностей для достижения поставленной цели. Вероятность успешного трудоустройства на медиа-рынке возрастает с расширением общей активности и настойчивостью выпускника.

## Литература

1. Международная организация труда (ILO) [Электронный ресурс] URL: [http://www.ilo.org/moscow/news/WCMS\\_600703/lang-ru/index.htm](http://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_600703/lang-ru/index.htm) (дата обращения: 09.01.2018).
2. Белковский С. В. Востребованность выпускников факультета журналистики: грани проблемы // Вестник Нижегород. ун-та им. Н. И. Лобачевского. 2014. № 2 (2). С. 422–425.
3. Проблемы трудоустройства выпускников факультета журналистики [Электронный ресурс] URL: <http://www.bashedu.ru/newspaper/problemny-trudoustroistva-vypusknikov-fakulteta-zhurnalistiki> (дата обращения: 21.12.2017).
4. Was lernen Studenten an der Uni, wenn sie nicht hingehen? [Электронный ресурс] URL: <http://www.zeit.de/2015/51/anwesenheitspflicht-universitaet-schwaenzen-lernen-zwischenfrage> (дата обращения: 21.12.2017).

*Гонашвили Александр Сергеевич,  
Старовойтова Снежана*

Санкт-Петербургский государственный университет, обучающиеся

e-mail: gon.01.07.94@yandex.ru, snezka370@yandex.ru

Научные руководители: Синютин М. В., д-р социол. наук, проф.;

Ланко Д. А., канд. психол. наук, доцент

## ИСТОРИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ УМСТВЕННОГО ТРУДА В НАУЧНОМ ДИСКУРСЕ

HISTORICAL DEVELOPMENT OF THE INTELLECTUAL WORK IN  
ACADEMIC DISCOURSE

*Ключевые слова:* труд, умственный труд, наука, теоретический анализ.

*Keywords:* labor, mental labor, science, the theoretical analysis.

**Введение.** На протяжении долгого времени и по сей день ключевым фактором выживания является труд. Труд — базовая экономическая категория, поскольку именно труд лежит в основе социально-экономической жизни в любой общественной системе [1, с. 6]. Само понимание труда и его теории развивалось совместно с эволюцией человечества и экономическими отношениями. Однако долгое время умственный труд как отдельный вид труда не признавался в научном обществе. Только во второй половине XX века, впервые, в научной периодике возникает интерес к изучению понятия «умственный труд», которое начинает привлекать все больший интерес ученых. Именно с этого времени начинается активное исследование умственного труда.

**Актуальность работы** заключается в том, что рассмотрение и появление категории «умственный труд» связано с историческим переходом от одного типа труда к другому, ввиду чего происходит изменение социально-экономической системы общества. Другими словами, развитие умственного труда и интерес к нему в обществе связан с изменением самого общества. Как отмечалось ранее, в одной из наших предыдущих работ, согласно современным тенденциям можно с полной уверенностью согласиться с тем, что труд в современном обществе будет приобретать все более и более творческий характер [2, с. 27]. Следовательно, одним из та-

ких проявлений творческого труда будет умственный труд, а вернее его творение.

**Основная часть.** Определяя исторический тип труда, необходимо сказать следующее: определенный вид труда, играющий важную роль в социально-экономической системе общества, в дальнейшем формирует такое социально-экономическое отношение, которое на определенном этапе развития общества определяет его отношения в целом [1, с. 6]. При этом следует учитывать, что носителем или субъектом этого труда является основная профессиональная группа, которая должна обеспечить получение экономических результатов. В таком случае этот вид трудовой деятельности можно классифицировать как особый исторический тип труда. Именно к одному из таких исторических типов труда относится умственный труд.

**Объектом** нашего анализа будет выступать умственный труд.

**Целью работы** является определение основных положений теоретического анализа рассмотрения умственного труда в отечественных и зарубежных работах 1950–1960 годов XX века.

Впервые рассмотрение умственного труда в научно-экономическом дискурсе появляется в классических теориях А. Смита, К. Маркса, Д. Рикардо и т. д. Вслед за развитием классических концепций проблема умственного труда поднималась с конца 50-х годов XX века и разрабатывалась в неоклассических подходах, для которых характерным является введение в научный оборот понятия «человеческий капитал». К представителям неоклассического подхода, можно отнести таких выдающихся авторов, как Г. Беккер, Дж. Кендрик, Э. Мэнсфилд и др. Данные авторы исследуют экономические аспекты умственного труда и его результаты в связи с необходимостью учета научно-технического прогресса, инвестиций в человеческий капитал, особенностей управления инновационным процессом [3–5].

В результате исследований, проведенных вышеуказанными авторами, были достигнуты следующие результаты: во-первых, продолжалась разработка количественных показателей различных факторов, таких как образование, наука и др. Во-вторых, появилась современная теория человеческого капитала. В-третьих, со стороны научного сообщества возник интерес к разработке и про-



ведению практико-ориентированных исследований. В 1950-х годах в отечественной литературе, в частности в работах Н.Д. Кондратьева, была выявлена роль умственного труда в формировании длины волны, что вызвало интерес к изучению умственного труда в дальнейшем [6]. Актуализация исследований в 1950–1960-х годах в отечественной литературе по изучению умственного труда способствовало процессу интеллектуализации производства, в первую очередь, в высокотехнологических сферах деятельности. Во многом благодаря полученным результатам в советские годы сформировалась отечественная концепция научного и инженерного труда [7]. Для вышеуказанной концепции были характерны свои особенности, а именно, во-первых, в ней рассматривалась степень развития самого объекта исследований, анализировались в основном проблемы индустриального общества. Во-вторых, на формирование взглядов концепции инженерного труда долгое время влияла научная школа марксизма.

**Заключение.** В целом, предложенные теоретико-методологические подходы в значительной степени могут быть использованы в анализе и изучении современного умственного труда и его развития. Все рассмотренные теории отличаются тем, что они направлены на локальные и специфические ограниченные аспекты умственного труда, благодаря чему в западной социологии в последние годы начал подниматься вопрос о необходимости создания социологии умственного труда, или как ее еще принято называть, социологии интеллектуального труда. В данной дисциплине предполагается исследовать культурные изменения труда и кризис роли интеллекта [1, с. 26]. Однако предложенные еще в 1950-е годы подходы для рассмотрения умственного труда, которые выступают основой изучения и отправной точкой анализа современного понимания самого умственного труда, не соответствуют нынешним исследовательским тенденциям ввиду того, что индикаторы, которые предлагаются к исследованию этих проблем, в постмодернистской теории являются нерелевантными [8]. По мнению Р.В. Коннелу и Дж. Кроуфорду, они, скорее, отражают неолиберальную рыночную идеологию, которая в преобразовании институтов и трудовых процессов приводит к тому, что устоявшаяся традиционная интеллектуальная идентичность работников ум-

ственного труда становится несостоятельной [1, с. 26]. Однако, как утверждают вышеприведенные исследователи, данные трудности возможно преодолеть с помощью институционального и исторического анализа неолиберализма с его влиянием на капиталистическое устройство и интеллектуальное производство в целом.

## Литература

1. Лебединцева Л. А. Социология интеллектуального труда / науч. ред. Н. А. Пруель. СПб.: Изд-во С-Петерб. ун-та, 2012.
2. Гонашвили А. С., Старовойтова С. С. Место и роль труда в современном мире // Труд молодежи в XXI веке: вызовы и возможности. Ежегодник-2017: Материалы первого международного молодежного форума труда (ПММФТ-2017). С.-Петербург, 14 марта 2017 г. СПб.: СПбГУ, 2017. С. 26–28.
3. Кендрик Дж. Тенденции производительности в США / пер. с англ. С. А. Батасова; под ред. и с предисл. Я. Б. Кваша. М.: Статистика, 1967.
4. Мэнсфилд Э. Экономика научно-технического прогресса. М.: Прогресс, 1970.
5. Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход // Избранные труды по экономической теории. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2003.
6. Кондратьев Н. Д. Проблемы экономической динамики. М.: Экономика, 1989. С. 202.
7. Ельмеев В. Я. Основы экономики науки. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1977.
8. Raewyn C., Crawford J. Mapping the intellectual labour process // Jour. Sociol. 2007. Vol. 43, N 2. P. 187–205.

*Горьковская Ольга Павловна,  
Матыкина Виктория Сергеевна*

Санкт-Петербургский государственный университет, обучающиеся  
e-mail: ogorkova@yandex.ru

Научные руководители: Петров А. В., д-р социол. наук, проф.;

Никифорова О. А., канд. социол. наук, доцент

## ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ И СПОСОБЫ ПОИСКА РАБОТЫ НАЧИНАЮЩИМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

PROBLEMS OF EMPLOYMENT AMONG GRADUATES AND  
WAYS OF SEARCHING FOR A JOB

*Ключевые слова:* трудоустройство, молодежь, поиск работы.

*Keywords:* employment, young generation, job search.

**Введение.** Проблемы трудоустройства и поиска работы — это ключевые проблемы, с которыми сталкиваются выпускники различных образовательных организаций. В то же время из-за этих трудностей повышается безработица среди молодежи, а это значит, самая динамичная и активная часть населения простаивает, в то время как она могла бы развивать экономику и повышать тем самым уровень жизни населения. Таким образом, проблема трудоустройства выпускников стала проблемой государства, и Федеральная служба государственной статистики в 2016 году провела выборочное наблюдение на данную тему, чтобы выяснить, каково же истинное положение выпускников на рынке труда.

*Актуальность данной работы* заключается в том, что в ней рассматриваются основные проблемы, с которыми сталкивается молодежь при трудоустройстве, что позволяет выяснить причины и некоторые пути решения этих проблем, опираясь на проведенные исследования. Помимо этого, в работе анализируются всевозможные способы, к которым прибегают выпускники при трудоустройстве.

**Основная часть.** Подчеркнем, что *объектом* нашего исследования является молодежь, а точнее выпускники образовательных

организаций, которые ищут работу, а **цель исследования** — выявление проблем трудоустройства выпускников и различных вариантов поиска работы, а также определение положения молодых специалистов на рынке труда.

При устройстве на работу молодые специалисты испытывают ряд трудностей. Согласно выборочному наблюдению трудоустройства выпускников 2016 г. из 7 млн выпускников, искавших работу, 5,5 млн столкнулись с трудностями [2].

Одной из основных проблем при трудоустройстве выпускников выступает отсутствие стажа. Работодатель хочет видеть квалифицированного специалиста с опытом работы, которым только что отучившийся молодой человек не является. Поэтому молодежь вступает в конкуренцию с другими возрастными группами [3]. Из 5,5 млн выпускников, столкнувшихся с трудностями, затруднения из-за отсутствия опыта работы (стажа) имели 3,8 млн (70 %) [2]. Существует следующий путь решения данной проблемы.

Часть молодых специалистов начинает работу в период обучения, чтобы к моменту окончания иметь необходимый опыт. Но большинство студентов сталкиваются с рядом трудностей, связанных с совмещением обучения (особенно если это дневная форма) и работы. Поэтому, по данным государственной службы статистики, во время обучения работали менее 50 % выпускников. Лишь 27 % студентов имели работу во время обучения, из них 15 % работали по специальности. На примере студентов средне-профессиональных образовательных организаций мы видим иную ситуацию. Они имели меньше возможностей для работы. И лишь 10 % работали постоянно.

Из числа выпускников, имевших работу во время обучения, 53 % имели работу, связанную с получаемой профессией, 47 % — не связанную. Мы видим, что данные показатели примерно равны: из числа имевших работу, не связанную с получаемой профессией, 62 % выпускников искали другую работу причем, 22 % так и не смогли найти работу по специальности. Можно также наблюдать следующую тенденцию. Из числа студентов, имевших работу, связанную с получаемой профессией, 29 % выпускников искали другую работу после окончания обучения [2]. С чем это

может быть связано? Во-первых, около 50 % школьников выбирают будущую сферу деятельности случайным образом. Как следствие, после окончания обучения возникает нежелание работать в рамках полученной специальности. Во-вторых, одним из важнейших аспектов при трудоустройстве молодежи является уровень заработной платы [4]. В рамках вышеуказанного наблюдения низкую зарплату как трудность назвали 41 % выпускников [2]. Соответственно, молодые специалисты готовы скорее идти туда, где выше оплата труда, нежели работать по специальности.

Еще одной проблемой при трудоустройстве выступает дискриминация. И дискриминируют больше женщин (63,4 тыс. чел), чем мужчин (13,7 тыс. чел) [2]. Трудность заключается в том, что при устройстве на работу работодатель отдает предпочтение кандидатам мужского пола. Особенно в данную зону риска попадают молодые женщины, находящиеся в законном браке и не имеющие детей. В этом случае работодатель не исключает вероятность скорой беременности. И не желая нести лишние расходы на оплату декретного отпуска, берет на работу более предпочтительных для себя кандидатов [1].

В целом, чаще всего с трудностями сталкиваются выпускники бакалавриата и меньше всего выпускники подготовки кадров высшей квалификации [2]. Это объясняется тем, что в большинстве случаев работодатели рассматривают выпускников бакалавриата как «неполноценных» специалистов. И более желательными работниками для них становятся выпускники подготовки кадров высшей квалификации.

Когда же молодые специалисты начинают поиск работы? Менее 1 % выпускников искали работу до начала обучения, т.е. в школьный период. 13 % выпускников искали работу во время обучения, но все же подавляющее число — 54 % занялись поиском работы после окончания обучения [2].

Существуют различные способы поиска работы, популярные среди выпускников.

- 1) Просмотр объявлений о вакансии. 61 % выпускников использует этот способ при поиске работы.

- 2) Содействие образовательной организации. 9 % молодых специалистов принимают помощь образовательной организации при трудоустройстве.
- 3) Служба занятости. 20 % выпускников обращаются в службу занятости.
- 4) Содействие друзей, родственников, знакомых. 64 % молодых людей ищут работу подобным способом.
- 5) Ярмарка вакансий. 7 % выпускников при поиске работы используют ярмарку вакансий.
- 6) Обращение к работодателю. 41 % выпускников обращаются непосредственно к работодателю.

В настоящее время в условиях глобализации все более распространенным является поиск работы через Интернет. Этим способом пользуются 4,6 млн из 10 млн выпускников. Из них 90 % просматривают информацию о работе, 60 % рассылают резюме и 12 % заполняют заявку о приеме на работу онлайн на сайте компании [2].

**Заключение.** Опираясь на приведенные выше данные, еще раз подчеркнем, что проблема отсутствия стажа является главной при трудоустройстве выпускников. Она кардинальным образом влияет на выбор работы. Довольно часто из-за этой проблемы для многих выпускников работа по специальности становится недостижимой, и приходится искать другие возможности заработка. Еще один момент, на который хотелось бы в заключение обратить внимание, — это неразвитость системы поиска работы. Более 60 % выпускников до сих пор ищут работу через объявления и круг родственников и знакомых. Менее 10 % используют возможности образовательной организации и ярмарки вакансий. А ведь эти способы порой бывают наиболее эффективными. Поэтому, для решения этих проблем, необходимо расширять практику стажировок в компаниях с дальнейшим трудоустройством и развивать и улучшать различные способы поиска работы.

## Литература

1. *Богданова О.М., Холопова Л.А.* Рынок труда и молодежь // Концепт. 2014. Спецвыпуск. № 09. С. 4. URL: <http://e-koncept.ru/2014/14609.hmt> (дата обращения: 29 января 2018 года).
2. Выборочное наблюдение трудоустройства выпускников 2016 г. [Электронный ресурс] URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/population/trud/itog\\_trudoustr/index.html](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_trudoustr/index.html) (дата обращения: 20.01.2018).
3. *Курышов И.В.* Специфика молодежного рынка труда // Вестник Поволжск. института управления. 2008. № 3(16). С. 154–158.
4. *Медведева И.В., Баркова В.В.* Поиск работы молодыми специалистами: проблемы и их решения // Вестник Кем. гос. ун-та. 2013. — № 4 (56). Т. 1. С. 245.

## *Джафарова Амина Абдуллоевна*

ОК «ABDUSAIDOVA TUR», администратор  
e-mail: amina.djafarova.97@mail.ru

### РАЗВИТИЕ ТУРИЗМА В УЗБЕКИСТАНЕ: ПРОБЛЕМЫ, МЕЖДУНАРОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО И ПЕРСПЕКТИВЫ

THE DEVELOPMENT OF TOURISM IN UZBEKISTAN:  
PROBLEMS, INTERNATIONAL COOPERATION AND PROSPECTS

*Ключевые слова:* туризм, туристские услуги, туристическая индустрия, инфраструктура туризма, экотуризм международное сотрудничество.

*Keywords:* tourism, tourism services, tourism industry, tourism infrastructure, ecotourism and international cooperation.

**Введение.** Туризм является одной из интенсивно развивающихся и приносящих высокий доход отраслей в мире, которая способствует укреплению международных социально-экономических, культурно-духовных связей. В последние годы туризм превращается в крупную экспортную промышленность мировой экономики, доля от мирового ВВП которой составляет в среднем 11 %. За последние 40 лет число туристов, выехавших в другие государства, возросло почти в 20 раз, а доход от туризма — в 60 раз, поступления от международного туризма составляют более 400 млрд долл. [1]. Постановлением Олий Мажлиса Республики Узбекистан 20.08.1999 г. введен в действие Закон № 831-I «О туризме» [2]. Целью настоящего Закона являются правовое регулирование отношений в сфере туризма, развитие рынка туристских услуг, а также защита прав и законных интересов туристов и субъектов туристской деятельности. Существует мнение, что либерализация доступа на национальный рынок товаров может привести к ущербу для отраслей промышленности со всеми вытекающими отсюда негативными социально-экономическими последствиями. Однако либерализация на рынке туризма и сервиса услуг, напротив, может привести к укреплению национального сектора услуг и способствовать доступу к дешевым и качественным услугам для национальной индустрии туризма, укрепляя конкурентоспособность.



**Основная часть.** Туризм — отрасль глобальной экономики, и ее развитие, подъемы и падения корректируют с интенсивностью глобализационных процессов. Именно поэтому прежде всего необходимо акцентировать внимание на международной составляющей этого вопроса [3]. Для развития туристических услуг имеет значение повышение познавательного-просветительского и культурно-эстетического направлений этих услуг, что подразумевает организацию музейных экспозиций, выставочных показов, фестивалей традиционной культуры и т.д. К примеру, фестиваль «Шелк и Специи» ежегодно проходит в Бухаре, гастрономический фестиваль «99 блюд из рыб Арала» в Муйнаке, фестиваль «Раксехри» («Волшебство танца») и музыкальный фестиваль «Шарк тароналари» в Самарканде, набирающий все большую мировую популярность. В 2015 году 200 ремесленников, художников, дизайнеров, национальных ансамблей и поваров со всего Узбекистана собирались вместе, чтобы удивлять и развлекать гостей фестиваля. За 3 дня фестиваль посетило 60 тыс. гостей, среди которых 10 тыс. иностранцев. В фестивале участвовало 20 международных организаций. Создаются новые туристские услуги, такие как экологический туризм вкупе с познавательными турами по городам-памятникам. Среди самых значимых видов туризма можно выделить гастрономический, медицинский, шопинг-туризм и, конечно же, экотуризм. Экотуризм сегодня признается во всем мире самым доходным, модным и «зеленым» видом туризма. Этот факт особенно радует страны с красивой природой, ландшафтом, климатом, — всем этим гордится и наша страна. Но сам факт требует дополнительных вложений, так как потребителю важен весь пакет услуг: как и на чем он доедет, где и в каких условиях будет проживать, какие и какого качества услуги для комфортабельного отдыха ему предоставляются. Изучение имеющегося потенциала с точки зрения потребителя, создание необходимой инфраструктуры, разработка туристических маршрутов по экотуризму являются основными задачами для предпринимателей, планирующих осуществлять деятельность в сфере экотуризма., для решения которых необходимо расширенное применение маркетинговых приемов, в том числе проведение маркетинговых исследований для изучения состояния туристских услуг [6].

Проблемы, связанные с развитием туризма в современной туристической индустрии — многогранная деятельность, объединяющая в себе историко-образовательную, культурную, бизнес-сферы, сервис, поэтому уровень туризма и его доходность зависят от нескольких факторов в совокупности. Несмотря на имеющийся потенциал, доход от туризма в Узбекистане не превышает 2 % от ВВП, тогда как в других странах (Испания, США, Франция, Египет, Малайзия, ОАЭ) доходы от туризма составляют от 10 до 45 % от ВВП. Такой контраст в цифрах доходности от туристической индустрии заставляет задуматься о причинах и поисках решения этой проблемы [5]. Следует отметить, что туристический рейтинг страны напрямую связан с привлечением инвестиций в эту отрасль. Развитие туризма в Узбекистане могло бы повысить приток инвестиций, поступление валюты за счет увеличения экспорта услуг, создать новые рабочие места, качественно улучшить уровень сервиса. Данные парламентского контроля показали, что закон «О туризме», принятый в 1998 году, не исполняется в полной мере, большинство норм его устарели. Все это заставляет задумываться о радикальном реформировании туристической отрасли в нашей стране. Иными словами, рынок международного туризма является рынком покупателя, поэтому чтобы поток туристов в нашу страну возрастал, туристические услуги должны не только соответствовать международному уровню, но и по отдельным показателям превосходить их. Еще раз подчеркну, что международный туризм в современном мире является частью глобальной экономики и сформировавшейся индустрией, и для того, чтобы туристическая отрасль Узбекистана вошла и достойно представляла нашу страну в глобальном туризме, необходимо соответствовать всем международным требованиям в области туризма. Индустрия туризма в Узбекистане имеет существенный потенциал для развития. Он связан как с наличием большого числа уникальных природных объектов (озер, горных вершин, речных пойменных лесов), так и богатым культурно-историческим наследием. На территории страны находится свыше семи тысяч памятников архитектуры и искусства разных эпох и цивилизаций, многие из которых внесены в список культурного всемирного наследия ЮНЕСКО. Да, но этот потенциал эффективно не используется, много погрешно-

стей, ошибок, недочетов. В целом рекомендации исследователей в области туризма сводятся к трем основным тезисам [7].

Во-первых, людям, определяющим политику развития туристической отрасли, нужно учитывать, что выгоду приносит не только сам туризм, но и то, что работает на туризм.

Во-вторых, и это главное, необходимо детальное планирование, ведь стратегия роста до сих пор не определена.

В-третьих, нужно уделять как можно больше внимания маркетингу и продвижению этого направления. Требуются большие вложения для популяризации этой отрасли в Узбекистане, чтобы сделать туризм в Самарканде, Бухаре и Хиве рентабельным. Некоторые рекламы экскурсионных туров по Узбекистану вызывают раздражение, так как они искажают реальность и не обеспечивают обещанное, а туристы приезжают и понимают, что получают не то, что они ожидали. Наш главный минус в том, что узбекский турпродукт неправильно продают. Чтобы люди приезжали в нашу страну, они должны заранее понимать, какие есть возможности в Узбекистане, что здесь можно делать. Кроме того, они должны получить требуемое качество услуг.

Туристическая сфера Узбекистана не может развиваться, не касаясь формальностей международного уровня. Одним из таких актов являются двусторонние соглашения, заключенные республикой с другими странами [4]. Более того, они стали нормативно-правовой основой не только для выезда граждан за пределы республики, но и для деятельности самих туристских учреждений, для укрепления их партнерских связей, продвижения национального турпродукта на рынки иностранных государств/регионов/континентов. В настоящее время в ряде министерств и ведомств страны проходит согласование государственной программы развития туризма в Узбекистане на период до 2020 года. Интерес к Узбекистану проявляет не только Турецкая Республика. Исламская Республика Пакистан, Российская Федерация, Федеративная Республика Германия, Китайская Народная Республика, Республика Индия, Итальянская Республика, Республика Казахстан, Кыргызская Республика, Республика Таджикистан и другие страны выразили свою заинтересованность в развитии сотрудничества с Узбекистаном в области туризма и экотуризма.

Узбекистан — страна контрастов, перекресток культур, наук и традиций где современные строения успешно сочетаются с архитектурными шедеврами наших предков. Веками караваны из Китая и Индии везли в Европу ценные товары, пересекая города Бухара, Самарканд, Хиву и Ферганскую долину, приобретая шелк, бумагу, посуду и т.д. Обмен культур и традиций помог в развитии всему региону, а ученые и мыслители из этих городов подарили миру неоценимые достижения. Авиценна, Аль-Бируни, Аль-Хорезми, Мирзо Улугбек и еще множество других светил науки подарили миру труды и открытия, без которых невозможно представить современную жизнь. Следует отметить, что Узбекистан занимает девятое место в мире по количеству исторических и архитектурных памятников. Прохождение по территории страны в прошлые столетия Великого шелкового пути придает облику Узбекистана особую загадочность, что вызывает немалый интерес среди иностранных гостей. Кроме того, можно выделить такие немаловажные факторы, как известные во всем мире города, живописная природа, а также сохранившаяся самобытность народа, его традиции, обычаи, менталитет, дружелюбие и гостеприимство, неповторимый вкус национальной кухни, безопасность и наличие прямых авиарейсов. Имеющиеся в стране рекреационные ресурсы позволяют развивать все виды туризма, например, экотуризм, геотуризм, альпинизм, экстремальный, культурный туризм, рыбалка, рафтинг; различные туристические маршруты и принимать гостей круглый год. Иными словами, Узбекистан способен предложить широкий спектр услуг как для любителей культурно-познавательного отдыха, так и для активного отдыха.

**Заключение.** Расширяя рынок услуг для иностранных пользователей, государство не только привлекает передовые технологии, знания, но и содействует росту занятости населения. Потенциальные возможности Узбекистана для развития индустрии туризма и экотуризма обеспечиваются наличием большого числа уникальных природных объектов, богатым культурно-историческим наследием и древними традициями узбекской национальной культуры, инфраструктурой туризма, развитой сетью современных гостиниц, сферой обслуживания. Развитие связей между организаторами туризма и региональными структурами власти с целью

достижения понимания потребностей каждого из них и поиска путей их удовлетворения будет служить гарантией успешной реализации задач в экотуризме и позволит расширить сферу туристских услуг, которая займет достойное место в экономике Узбекистана.

## Литература

1. [Электронный ресурс] [URL: [www.uzbektourism.uz](http://www.uzbektourism.uz) (дата обращения: 05.02.2018)].
2. Информационная–правовая система NORMA [электронный ресурс] URL: <https://www.norma.uz> (дата обращения: 05.02.2018).
3. [Электронный ресурс] URL: [www.uzbektourism.uz](http://www.uzbektourism.uz) (дата обращения: 05.02.2018).
4. [Электронный ресурс] URL: [www.gov.uz](http://www.gov.uz) (дата обращения: 05.02.2018).
5. [Электронный ресурс] URL: [www.gazeta.uz](http://www.gazeta.uz) (дата обращения: 05.02.2018).
6. Дурович А.П. Маркетинг в туризме: учеб. пособие. Минск: Новое знание, 2004.
7. Ли Д. М. Основы туризма: учеб. пособие для студентов вузов. Ташкент: Ташкент. гос. экон. ун-т, 2011.

## *Дмитриева Лидия Станиславовна*

Воспитатель / старший воспитатель ГБДОУ детский сад 19  
Центрального района  
e-mail: lidushehca@mail.ru

### ГРАНИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА С НАСТАВНИКОМ НА ЭТАПЕ ВХОЖДЕНИЯ В ПРОФЕССИЮ

FACE INTERACTION, THE YOUNG TEACHER WITH A MENTOR AT  
THE STAGE OF ENTERING THE PROFESSION

*Ключевые слова:* вхождение в профессию, молодой педагог, наставник.

*Keywords:* entry into the profession, a young teacher, a mentor.

**Введение.** Карьера — значимый элемент в жизни любого уважающего себя современного молодого человека. Так же как новорожденный со временем вырастает из своих пеленок и ползунков, так и студент, если он ищущая натура, целеустремленная личность, знающий, чего хочет от жизни, то он приходит в профессию и со временем начинает ощущать потребность карьерного роста. Долго оставаться на одной и той же ступени развития сегодня — не совсем правильно, можно сказать «не в тренде». Ведь если ты не двигаешься вперед, начинается регресс — откат назад. Движение — это жизнь, а возможность реализовать себя профессионально, поднимаясь по карьерной лестнице, — это жизнь, которая приносит удовлетворение.

К сожалению, в современной ситуации развития трудовых отношений молодые специалисты, выпускники колледжей и вузов, впервые оказавшиеся на рынке труда, являются наиболее уязвимой категорией. Как отмечают работодатели, слабая конкурентоспособность выпускников обусловлена недостатком современных профессиональных знаний, отсутствием необходимой квалификации и трудовых навыков, несоответствием содержания полученной профессии требованиям рынка.

Вместе с тем, современный молодой специалист желает преуспеть в профессии, испытывает потребность совершенствоваться во всем, чем он занимается, ищет новые способы взаимодействия с коллегами, стремится осуществлять профессиональное общение с социальным

окружением. Каждый молодой педагог хочет быть счастливым в профессии. Поэтому сегодня очень важно понимать, насколько реально выпускники, молодые специалисты ощущают возможность успешно реализовать себя в профессии в Санкт-Петербурге и за его пределами, какие факторы способствуют укоренению в профессии, а какие заставляют оставить педагогическую деятельность ради «лучшей жизни».

**Основная часть.** Сегодня формой реализации методического сопровождения в образовательных организациях все больше становится наставничество. Следует указать и на тот факт, что 2016 год отмечен в нашей стране возрождением института наставничества в разных областях и на разных уровнях, затрагивая как социальную сферу развития, так и коммерческую. Все чаще сегодня бизнес сообщества используют данную технологию в качестве основной для скорейшей адаптации и интеграции молодых специалистов в организации и наращивания дополнительных компетенций сотрудников. Одно то, что наставничество в том или ином виде присутствует сегодня не только и не столько в образовательных учреждениях, сколько в крупных корпорациях и компаниях, например, таких, как КАМАЗ-металлургия и Северсталь, говорит о важности данного направления. Стоит отметить, что крупные компании очень ответственно относятся к разработке программ наставничества: при детальном рассмотрении оказывается, что программа наставничества в этих структурах — очень продуманный, логически выстроенный многостраничный документ, который стоит взять на вооружение и образовательной организации, если она заинтересована в развитии корпоративной культуры наставничества у себя, если первоочередной задачей является сохранение молодого специалиста в профессии.

И все же кто на сегодняшний день помогает в школах, дошкольных заведениях вчерашним выпускникам выбрать правильную дорогу? Что предлагают эти организации для сохранения молодого педагога в профессии?

Анализ статистических данных говорит о том, что в образовательных организациях активно применяется наставничество как механизм передачи опыта молодым специалистам от более зрелых педагогов. Ответы педагогов были следующими:

- сам являлся или являюсь сейчас наставником молодого педагога;

- как молодой педагог я получал помощь от прикрепленного наставника;
- знаю, что в нашей организации применяют технологию наставничества.

Можно с уверенностью говорить о том, что руководство образовательных организаций понимает необходимость использования в работе технологии наставничества. Но какова в реальности миссия наставника сегодня? И так ли нуждаются в наставниках сами начинающие педагоги?

Для начала разберемся, какими видят друг друга молодые специалисты и опытные педагоги и какие требования предъявляют друг другу. В результате проведенного исследования были получены данные, согласно которым молодой педагог в начале своей профессиональной деятельности имеет следующие характеристики:

- активный, энергичный;
- полный сил и новых идей;
- амбициозный (это иногда мешает заметить, что он ожидает помощи) или наоборот неуверенный в себе, боязливый;
- способный воспринимать адекватную критику со стороны более опытного коллеги;
- анализирующий опыт прошлого;
- стремящийся к взаимодействию с профессиональным сообществом «на равных»;
- мобильный;
- целеустремленный;
- гибкий, способный изменять ход своей деятельности для достижения профессионализма;
- обладающий современными знаниями и владеющий современными технологиями;
- понимающий, что недостаток опыта не дает раскрыться в профессии в полной мере;
- открытый для общения.

Таким образом, можно видеть, что молодой специалист в современных условиях есть личность яркая, многогранная; он име-



ет свое отношение к профессии. А главное для него, чтобы отсутствие у него (молодого педагога) опыта не уменьшало его профессионализма в глазах более опытных коллег.

Что же касается опытных педагогов, которых выдвигают в качестве наставников, то сегодня их описывают так:

- умен, компетентен;
- имеет определенный опыт и стремится делиться им с остальными;
- обладает профессиональными достижениями;
- владеет коммуникативной компетентностью;
- отзывчив;
- великодушен (а не толерантен!);
- умеет указать на ошибки и выслушать;
- обладает навыком тайм-менеджмента для более качественного взаимодействия с молодым педагогом;
- готов быть другом и соратником, а не назидателем, как это было раньше;
- способен прислушиваться к мнению других и принимать новые идеи, вносимые молодым специалистом, и новое видение педагогической деятельности;
- ответствен, так как его действия или бездействия по отношению к начинающему коллеге могут способствовать как раскрытию его профессиональных качеств, так и полному отчуждению от профессии и уходу из нее;
- готов к неформальному общению.

Однако, как отмечают педагоги, встречаются сегодня и такие наставники, которых выдвинули, сделали наставником, но они сами не до конца понимают, зачем им это надо и что делать с молодым и неопытным специалистом.

Наставника также можно рассматривать с разных позиций:

1. Наставник-навигатор. Он помогает молодому специалисту получить представления о деятельности всех структурных подразделений образовательного учреждения; дает возможность осознать ему свое место в системе образовательной организации; осуществляет пошаговое руководство процессом его профессионального становле-

- ния, предоставляет возможность для его творческой реализации. По некоторым данным, таких около 54,6 %.
2. Наставник-эталон. Для начинающего педагога он становится примером для подражания в организации педагогической деятельности, что позволяет оптимизировать процесс интеграции в профессию молодого специалиста и его профессионального становления (23,7 %).
  3. Наставник-консультант. Участвует в процессе совершенствования профессиональных качеств молодого педагога эпизодически, когда его об этом попросят (10,8 %).
  4. Наставник-контролер. Постоянно контролирует процесс профессионального становления начинающего специалиста, предоставляя ему возможность самостоятельно осуществлять педагогическую деятельность (10,9 %).

Все вышесказанное про опытного педагога позволяет сделать вывод, что также и наставники, по мнению и той, и другой стороны, — это личности многогранные, интересные, обладающие бесценным опытом в профессиональной деятельности. Именно поэтому в современных условиях очень важно понимать, на основе чего будет развиваться взаимодействие между молодым специалистом и опытным педагогом. Простого указания со стороны руководства сегодня недостаточно. Необходим контакт. Не любой педагог может быть наставником. И не всякий молодой педагог нуждается в наставничестве именно в аспекте профессиональной деятельности.

Действительно, административная составляющая взаимодействия молодого специалиста и наставника это хорошо, так как опытный педагог получает надбавку в размере 30 %, но надо учитывать еще и особенности педагога со стажем и начинающего педагога, их желание общаться друг с другом, личную заинтересованность каждого, принимать во внимание то, чем может наставник помочь подопечному. То есть руководителю любого образовательного учреждения, будь то школа, детский сад, колледж, вуз и др., важно видеть выгоду такого взаимного сотрудничества для обеих сторон, а не только какой-то одной. Педагогическая деятельность сама по себе очень сложна, в ней много подводных камней,

много рисков, разнообразны пути решения профессиональных трудностей и многомерность задач.

В свою очередь, и наставничество как технология, по С. Г. Вершловскому, в настоящее время имеет разные виды: прямое, опосредованное, индивидуальное, коллективное, открытое, скрытое [1]. Способов реализации технологии наставничества в современном мире также много, и все чаще они обретают иностранное звучание: коуч, тьютор, фасилитатор, эдвайзер, ментор, бадди, а в нашей стране все активнее применяется термин супервизор. И нельзя однозначно сказать, что та или иная форма наставничества, тот или иной способ ее реализации является единственно верным. В зависимости от профессионального затруднения и потребностей молодого педагога в данный момент времени наставник становится коучем, ментором или супервизором, и взаимодействует напрямую или опосредованно, работает один на один или с несколькими подопечными сразу.

**Заключение.** Данные проведенного исследования показали, что в современных условиях:

1. доказана необходимость применения технологии наставничества в образовательных учреждениях разного уровня;
2. молодые педагоги в начале своей профессиональной деятельности остро нуждаются в наставниках;
3. наставничество принимает ту форму взаимодействия сторон, которая в данный момент наиболее эффективна.

## Литература

1. *Вершловский С. Г.* Непрерывное образование (историко-теоретический анализ феномена). СПб.: СПбАППО, 2007.

## *Дорофеев Денис Николаевич*

Санкт-Петербургский государственный университет, обучающийся  
e-mail: denis.dorofeev.dd@gmail.com

### ВХОДНОЕ ТЕСТИРОВАНИЕ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ КАК ИНСТРУМЕНТ ОТБОРА КАНДИДАТОВ

PRE-EMPLOYMENT TESTING AS A TOOL OF CANDIDATES' SELECTION

*Ключевые слова:* трудоустройство, рекрутинг, человеческие ресурсы, труд.

*Keywords:* employment, recruitment, HR, labor.

**Введение.** С развитием теории научного управления, общих концепций управления в процессе труда стали развиваться самостоятельные отделы, отвечающие за взаимодействие рабочих на предприятии и, в частности, за прием на предприятие новых рабочих (рекрутинг и HR-отделы). Со временем процесс поиска и отбора сотрудников менялся к самому популярному инструменту при трудоустройстве — собеседованию (interview), добавились новые, например, входное тестирование, направленное на профессиональное распознавание и оценку кандидатов.

Развитие знания в сфере менеджмента влечет внедрение разрабатываемых тестов в практики компаний, и уже сегодня крупные и средние фирмы активно используют их в своем обиходе. Дело касается, прежде всего, средних и высших должностей, так как формальное подтверждение полученных знаний (диплом учебного заведения) и опыта (запись в трудовой книжке, рекомендация) не гарантирует соответствия с реальными способностями кандидата. Кроме того, распространенной практикой является тестирование не только профессиональных навыков, но и личностных качеств.

**Основная часть.** Входное тестирование при устройстве на работу является одним из продуктов научного управления, следующим шагом после тестирования рабочего коллектива, психических качеств и состояний рабочих, одним из самых популярных тестов в этой сфере является Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI), который был разработан в конце 30-х — начале 40-х годов

XX века [1]. Подобные методы отбора кандидатов использовались сначала государственными учреждениями, проверялись интеллектуальные и физические способности, личные качества (наглядным примером является сохранившая и сегодня система отбора рекрутов в полицию США), а в целом устройство на работу напоминает вступительные экзамены в учебное заведение. Еще одним специфическим тестом для государственных служащих является полиграф.

На вопрос о законности и корректности проведения в частных учреждениях вступительных испытаний при трудоустройстве в странах, где этот вопрос поднимался, было принято следующее решение: компании могут тестировать кандидатов в случае, если тесты согласованы, универсальны для всех кандидатов и не являются дискриминирующими [2].

Компании, как правило, не разглашают конкретную информацию о вступительном тестировании ради сохранения объективности оценки и получения реальных результатов, используемые тесты должны периодически меняться и комбинироваться. Из-за отсутствия открытых данных невозможно анализировать статистику использования данного метода различными компаниями, однако на основе существующих тестов в открытом доступе можно выделить три основных типа тестирования: направленное на оценку интеллектуальных данных кандидата, на оценку личностных качеств и на оценку квалификации рабочего.

Первый тип выделяется по принципу оценки не конкретных навыков, характерных для предполагаемой в будущем деятельности, а на общих умениях, позволяющих судить о предрасположенности к конкретной профессии. Например, во многих аудиторских компаниях одним из инструментов отбора является экзамен формата GMAT, который позволяет судить об аналитических способностях претендента на место. В случае, если требуются испытания физической формы кандидата, их можно отнести также к первому типу.

Тестирование личностных качеств напрямую относится к достижениям в сфере психологии и направлено на отнесение тестируемого индивида к определенному типу личности. Данная оценка позволяет предугадать отношения кандидата в коллективе, его по-

ведение на публике, возможность взять на себя роль неформального лидера в группе [3] (особенно важным является психологическая оценка людей, устраивающихся на руководящие должности). На основе простых предпочтений в геометрических формах [4] и вопросов об обыденных привычках и пожеланиях человека (тест Айзенка) [5] возможно определить тип темперамента и ключевые личностные характеристики индивида, сопоставить с типовыми требованиями для определенной профессии.

Третьим типом тестов является оценка квалификации кандидатов, непосредственных навыков, которые будут задействованы в процессе последующего труда. Например, проведение тест на знание конкретной компьютерной программы для работы (GAAP), экзамен по иностранному языку (IELTS[6]и TOFEL [7]) и др. Для творческих профессий возможны ситуации, когда помимо портфолио работодатель просит выполнить тестовое задание по собственному заказу, таким образом, он может сделать акцент на интересующих его аспектах.

**Заключение.** Необходимо отметить важность всех трех типов тестирования, возможность их комбинирования и составление полного портрета потенциального рабочего. Ввиду индивидуальных требований и нужд компании, предпочтение может отдаваться определенным качествам (например, личные лидерские компоненты против полного технического знания профессии).

## Литература

1. URL: <https://www.upress.umn.edu/test-division/bibliography/mmpi-history> (дата обращения: 27 января 2018 года).
2. URL: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/401/424/case.html> (дата обращения: 27 января 2018 года).
3. Попов А. В. Теория и организация американского менеджмента. М.: Изд-во МГУ, 1991.
4. Управление персоналом: Ученые записки. Кн. 1 / под ред. В. К. Потемкина. СПб.: СПбАУП, 2003. С. 319.
5. Морозов А. В., Потемкин В. К. Профессиональное распознавание и оценка личности: учебник для вузов / под ред. С. Б. Мурашова. СПб.: Центр подготовки персонала ФНС России, 2008. С. 250, 254.
6. URL: <https://www.ielts.org/what-is-ielts/ielts-for-work> (дата обращения: 22 января 2018 года).
7. URL: <https://www.ets.org/toefl> (дата обращения: 22 января 2018).

## **Жакупова Айнур Абайдуллакызы**

Санкт-Петербургский государственный университет, обучающаяся

e-mail: ainur\_31.01.95@mail.ru

Научный руководитель: Тарандо Е. Е., д-р экон. наук, проф.

## **МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ НА РЫНКЕ ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

YOUNG SPECIALISTS IN THE LABOR MARKET: PROBLEMS AND PROSPECTS

*Ключевые слова:* занятость, рынок труда, экономическое состояние, молодые специалисты.

*Keywords:* employment, labor market, economic situation, young specialists.

**Введение.** Переход к рыночной экономике изменил административные связи между институтом образования и рынком труда. В большей степени изменения ощущают на себе молодые специалисты, так как для их возрастной категории характерно отсутствие необходимого опыта и профессионального стажа, требуемого работодателями. В этой связи рассмотрение данного вопроса имеет высокую актуальность.

Несоответствие спроса и предложения, существующее на современном рынке труда, порождает ряд проблем для успешного трудоустройства молодых специалистов. Анализ ситуации на рынке труда демонстрирует, что людям, только получившим образование, порой непросто найти подходящую работу. В связи с низким спросом на рынке труда специалистов определенных профессий с высшим образованием, разумно предполагать уменьшение желающих получить услуги высшей школы [1].

В соответствии с действительной ситуацией на рынке труда, с учетом всех проблем, связанных с трудоустройством, с формированием трудовых ценностей молодежи, необходим инструмент регулирования предложений на рынке труда с имеющимися специалистами различных сфер деятельности, также нужен механизм для координирования работы образовательного института и трудового рынка.

**Основная часть.** Молодые специалисты, обладая рядом преимуществ, имеют и недостатки, заключающиеся в отсутствии прак-

(индекс показывает ожидания соискателей на данный период времени и колеблется от -1 до +1, где «-1» говорит о негативных настроениях работников, а «+1» — об их стабильном самоощущении на рынке труда)

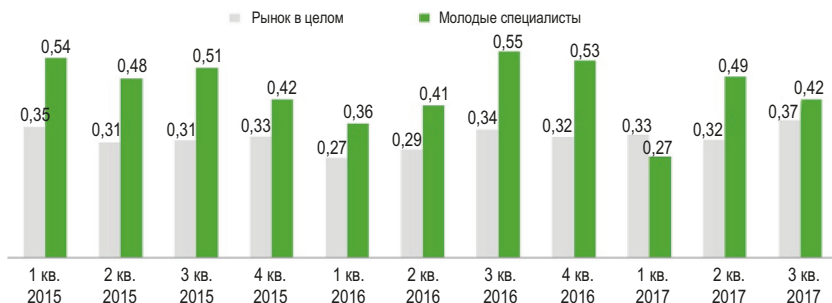


Рис. 1. Динамика индекса стабильности на текущем месте работы (угроза увольнения) в 2015–2017 годах [3]

тического опыта, наличии определенных ценностных установок, которые изменяют ориентиры в понимании целей профессионального развития, а также в несоответствии субъективных ожиданий и предпочтений с реальными условиями. Однако при наличии перечисленных недостатков молодые специалисты выигрывают в таких личностных качествах, как энергичность, коммуникабельность, высокий уровень обучаемости. Трудность в поиске работы, с которой сталкиваются молодые специалисты, может стать и большой проблемой, так как в настоящее время рынок труда России ставит высокие требования перед молодыми соискателями [2].

Для анализа настроений молодых специалистов на рынке труда были использованы результаты анонимного он-лайн опроса компании HeadHunter, выложенные на распространенном сайте поиска работы. На приведенном ниже рис. 1 показана динамика стабильности на текущем рабочем месте. Как видно из приведенных данных, молодые специалисты оценивают сложность поиска работы так же, как и в целом рынок. При этом большинство затруднились дать ответ на данный вопрос.

Опираясь на сказанное, мы можем сделать вывод, что рассматриваемой нами категории занятого населения сложнее всего ориентироваться в ситуации на рынке труда.

Сложности в ориентировании на рынке приводят к тому, что молодые специалисты готовы к максимальным снижениям в зара-



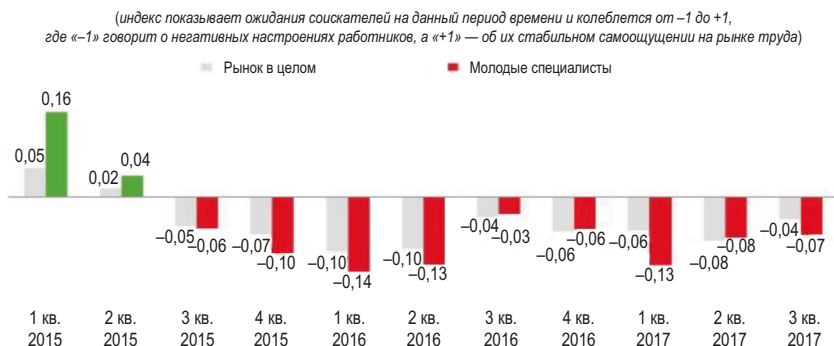


Рис. 2. Динамика индекса самочувствия соискателей в 2015–2017 годах [3]

ботных платах, предлагаемых работодателями. Доля таких специалистов составляет 51 %, при этом каждый четвертый не идет на соглашение с предлагаемыми условиями, доля последних составляет около 24 %. Однако в целом большинство молодых специалистов способно согласиться и на меньшее, потому как для них важнее выход на рынок труда [3].

Молодые специалисты наиболее остро переживают изменения, которые протекают на рынке труда. Изначально они относятся к группе, имеющей наиболее оптимистичные настроения, но изменения в социально-экономическом положении общества могут привести их к депрессивному состоянию. Это связано, в первую очередь с тем, что они понимают высокую востребованность в опытных работниках, для которых характерно выполнение большого количества задач и функций. Динамика самочувствия всех категорий соискателей на рынке труда соотнесена на рис. 2 с динамикой настроения соискателей среди молодежи в тот же отрезок времени, которая показывает более положительную картину, поскольку к концу года ситуация менее критична, чем в начале года [3].

**Вывод.** Рассмотренные динамики отображают существующие настроения молодых специалистов. С учетом рассмотренных данных выявлен набор как трудностей, так и перспектив. Все это выглядит следующим образом: в доли вакансий молодых специалистов заметны позитивные прогнозы, так как активность

работодателей будет высокой, продолжится спрос в поиске молодых специалистов [4]. Однако по прогнозам экспертов ожидаются уменьшение спроса на молодых специалистов и заметное увеличение сложности в поиске работы рассматриваемой нами группы, после увеличения индекса стабильности на текущем месте работы начнется снижение показателя. В заключение стоит отметить, что молодые специалисты, уже имеющие на данный момент работу, в меньшей степени опасаются сокращений, нежели соискатели на рынке труда [5]. Все происходящие преобразования несут на себе отпечаток социально-экономического изменения в общественной структуре. Современное развитие экономики любого государства неосуществимо без положительно развивающейся занятости населения в целом и молодежи в частности. Она, в свою очередь, является результатом функционирования рынка труда, к задачам которого, в первую очередь, относится своевременное реагирование на экономическую составляющую государства.

## Литература

1. Азгальдов Г.Г. Что нужно для успешной работы // Вестник высшей школы. 2007. № 7. С. 32–42.
2. Болтенкова Ю.В. Современные вызовы и проблемы устойчивого развития службы занятости населения // Научный потенциал: работы молодых ученых. 2010. № 1. С. 217–221.
3. URL: <https://career.ru/article/20318> (дата обращения: 26 января 2018 года).
4. Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года. Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р /government.ru/info/6217/...
5. Прокопов Ф. Эффективная организация услуг службы занятости: современные подходы // Человек и труд. 1999. № 8. С. 73–78.

## *Карапетян Степан Арсений Рубенович*

Санкт-Петербургский государственный университет, обучающийся

e-mail: stepan.a.karapetyan@gmail.com

Научный руководитель: Веселов Ю. В., д-р социол. наук

## ЛЮБОПЫТНЫЙ СЛУЧАЙ ИЗ ИСТОРИИ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА

THE CURIOUS CASE OF THE HISTORY OF THE RUSSIAN LABOR MARKET

*Ключевые слова:* труд, безработица, занятость, кризис.

*Keywords:* labor, unemployment, employment, crisis.

**Введение.** Российский рынок труда очень хорошо адаптировался к экономическому кризису, поскольку опасения по поводу массовой безработицы оказались ошибочными. Тем не менее, многие временные решения, направленные на то, чтобы удерживать рабочих, теперь демонстрируют признаки ослабления.

В период с конца лета до начала осени 2014 года, когда экономический кризис в России только набирал силу, цены на нефть начали быстро падать, сопровождаемые крахом рубля и инфляцией. Неудивительно, что многие эксперты прогнозировали, что российское население неизбежно столкнется с серьезным бедствием массовой безработицы.

Логика таких прогнозов была ясна — страна страдает от сильного экономического спада, который оказал влияние практически на все секторы экономики. Государству, как и в 2008–2009 годах в период более раннего финансового кризиса, явно не хватало ресурсов для обеспечения крупномасштабных финансовых вложений во все сферы, затронутые кризисом.

Казалось, что в этих условиях естественная реакция проблемных отраслей будет заключаться в массовых увольнениях, чтобы сократить расходы и сэкономить деньги. Однако сегодня, спустя почти три года после начала кризиса, прогнозы скептиков не оправдались. Уровень безработицы в России, рассчитанный по методологии Международной организации труда (МОТ), которая используется во всем мире, почти никогда не превышал очень скромную цифру в 6 процентов.

**Основная часть.** По словам Татьяны Малевой, директора Института социального анализа и прогнозирования при Академии при Президенте Российской академии народного хозяйства и государственной администрации (РАЕНЕРА), с 1990 годов Россия разрабатывает собственную модель рынка труда, отличную от западной модели.

В то время как в большинстве стран мира компании сокращают объемы производства и персонала во времена экономических потрясений, в России, опасаясь ухудшения социальной напряженности, все участники рынка ведут себя совершенно по-другому. Работодатели вместо того, чтобы жертвовать неэффективными рабочими, предпочитают понижать заработную плату. Кроме того, российский рынок труда прибегает к системе скрытой безработицы, в которой работники переводятся на сокращенную рабочую неделю, отправляются в неоплачиваемый отпуск или сокращают свои часы и темпы производства.

Рабочие, в свою очередь, с радостью принимают эту систему из-за небольшого количества реальных альтернатив — риск не найти новую работу в течение длительного времени пугает людей даже в крупных мегаполисах. Государство также вполне удовлетворено таким поведением работодателей и служащих, поскольку это дает гарантию, что никогда не будет большого притока людей, ищущих пособие по безработице, которое может подорвать уже и без того ослабленный бюджет.

На сегодняшний день минимальный ежемесячный платеж по безработице составляет 850 рублей (приблизительно 13 долл. США по текущему обменному курсу) для людей, ищущих работу в первый раз, или через год после увольнения за нарушение трудовой дисциплины, а максимальный — 4900 рублей (примерно 76 долл. США). Понятно, что таких небольших количеств недостаточно для выживания, и поэтому они не поощряют людей регистрироваться как официально безработные. Фактически, в России сегодня существует более миллиона таких людей.

«Одно большое преимущество такой модели рынка труда, которая подходит всем с 1990-х годов, заключается в том, что она позволяет обществу избегать напряженности и, прежде всего, спокойного политического ландшафта. Однако основным недо-

статком является то, что в результате у нас есть экономика, страдающая от вялых процессов. То есть, экономика, в которой все имеют гарантии занятости, и у кого-то нет стимула бороться за работу», — говорит Малева [1].

Низкая заработная плата сегодня уровень безработицы в России составляет 5,9%, что соответствует примерно 5 млн человек. В то же время в прошлом году реальная заработная плата сократилась почти на 10%. Именно по этой причине в стране не наблюдается резкого роста безработицы — снижение реальной заработной платы усугубило этот процесс. Тот факт, что ухудшение состояния рынка труда приводит к снижению заработной платы, а также увеличение занятости на неполный рабочий день, было отмечено в мае аналитиками Высшей школы экономики (НИУ ВШЭ) и RANEPА. Как показали их исследования, из-за довольно резкого роста инфляции (12,9% в 2015 году) не только реальная заработная плата снижалась, везде рабочие не всегда оплачивались своевременно. Просроченная задолженность по зарплате в регионах удвоилась — с 2 млрд рублей (31,2 млн долл. США) в начале 2015 года до 4 млрд рублей (62,5 млн долл. США) в мае 2016 года. Это, конечно, является значительным и болезненным фактом жизни населения. Хотя все относительно — в 2009 году, на пике последнего кризиса, задолженность по заработной плате достигла 8,7 млрд рублей (14 млн долл. США).

Согласно опросу, проведенному ГУ-ВШЭ, работодатели продолжают реагировать на кризис, в первую очередь, за счет снижения заработной платы. В течение последних трех месяцев 24% опрошенных семей видели, что их заработная плата уменьшилась, у 19% была уплачена их зарплата, а 9% сократили рабочее время, были вынуждены уйти в неоплачиваемый отпуск или были уволены.

Владимир Гимпельсон, директор Центра исследований труда НИУ ГУ ВШЭ, считает, что если заработная плата продолжает снижаться, то рано или поздно рабочие все же будут сталкиваться с выбором: довольны ли они такой зарплатой или нет?

Тем не менее, как работник, так и работодатель надеются, что ситуация не придет к тому моменту, когда такой трудный выбор нужно будет сделать, и ситуация на предприятии будет успевать

улучшаться. В конце концов, для рабочего предпочтительнее жить на пониженной зарплате, чем полностью потерять ее и существовать только на жалкое пособие по безработице.

**Временная занятость.** Учитывая, что общий уровень безработицы в стране практически не растет, отмечается значительный рост так называемой частичной или временной занятости. По состоянию на конец мая 2017 года, по данным Министерства труда, этот сектор рынка труда вырос на 18 % по сравнению с аналогичным периодом прошлого года. В целом за прошедший год количество неполных рабочих увеличилось на 4,5 тыс. человек и теперь превышает 273 тыс. человек. С одной стороны, это не так много для такой большой страны, как Россия; с другой стороны, это равносильно населению большого города.

Однако, самое главное, число временных работников растет, и здесь можно увидеть определенную тенденцию. Да, работодатели стремятся избежать массовых увольнений, очевидно, понимая, что если это произойдет на их предприятии, государство, представленное регулируемыми органами, явно не понравится. Выборы в Государственную Думу находятся на горизонте, и никто не заинтересован в появлении очагов социальной напряженности на карте России.

В то же время экономический кризис еще не позади, и ВВП продолжает снижаться, хотя и не так резко, как в прошлом году. Тем не менее, большинство владельцев бизнеса по-прежнему сталкиваются с необходимостью оптимизировать свои издержки, в том числе заработную плату, иначе их бизнес просто не сможет выжить. Следовательно, реализуются решения, которые включают в себя перемещение работников в различные формы занятости на условиях неполного рабочего времени. Таким образом, российский бизнес сокращает свои расходы за счет внедрения неполного рабочего времени. «Кризис на региональных рынках труда развивается на модели медленного роста занятости на условиях неполного рабочего дня», — говорится в выводах RANEPА. В начале 2016 года в регионах с развитой железнодорожной, автомобильной и текстильной промышленностью — Самара, Калуга, Тверь, Иваново и Ульяновск, а также Республика Татарстан. Эта цифра составляла от 5 до 8 процентов сотрудников по спискам заработной платы.

Наибольшее количество рабочих, не работающих полных недель, отмечает Министерство труда, можно найти в автомобильном, электрическом и компьютерном машиностроении, а также в машиностроении, металлопродукции, оборудовании и транспортной отрасли, в банковском секторе, в горнодобывающей промышленности и производство электроэнергии.

«Главная проблема заключается в том, что наш рынок создает очень мало новых рабочих мест», — говорит Гимпельсон. Особенность российского рынка труда заключается в том, что он «обеспечивает высокий уровень занятости и низкий уровень безработицы за счет высокой дифференцированной заработной платы и значительную часть низкооплачиваемой занятости», — пояснил эксперт.

**Выталкивание.** Еще одним фактором, смягчающим ситуацию на российском рынке труда, стала временная трудовая миграция, которую эксперты называют «push-pull» миграцией. По данным аналитического агентства W-City.net, в определенные месяцы за последние полтора года он резко увеличился на 10 %. То есть более 150 тыс. человек покинули свои родные регионы в поисках работы.

В кадровых агентствах они объясняют, что увеличение потока претендентов из российских регионов способствует массовому переводу сотрудников крупных компаний на режим неполной занятости. Они перемещают персонал в свой «резерв», что побуждает людей искать любые возможности для «отдаленных» заработков.

Эксперты группы CTC Group, специализирующейся на аутсорсинге персонала, отметили растущий спрос со стороны временных трудовых мигрантов на временную или ротационную работу. «Мы зафиксировали увеличение числа претендентов на временные вакансии из таких регионов, как Москва, Волгоград и Ростов», — сказала Ксения Юркова, представитель группы CTS. Особенно высокий уровень мобильности наблюдался среди жителей Саратова и Оренбурга, а также Башкортостана». Эксперт считает, что «ротационные рабочие» сегодня имеют большой выбор, когда речь идет о местах и условиях временной работы. Различные торговцы, производители, логистические и транспортные компании, а также торговые центры все чаще обращаются к «заемным» сотрудникам.

Со своей стороны, жители экономически депрессивных регионов России вынуждены использовать любую возможность заработать временную заработную плату, что предлагают компании-аутсорсинговые компании, практикующие ротационный метод заполнения кадровых потребностей. Они обеспечивают реальную мобильность рабочей силы для безработных и, таким образом, позволяют их семьям выжить в сложных экономических условиях.

По оценкам экспертов, в начале 2016 года в России было около 6 млн временных трудовых мигрантов, а всего за год до этого — менее 4 млн таких людей.

На рынке труда растет спрос на временную занятость в качестве следующих работников: грузовые обработчики, случайные рабочие, обслуживающие рабочие, водители, упаковщики, продавцы, уборщики, повара. «Заработайте свои деньги и идите домой», — это стало квинтэссенцией лозунга современных внутренних трудовых мигрантов в России», — говорит Ксения Юркова, исполнительный директор «Национального центра занятости».

**Заключение.** Российский рынок труда остается стабильным, он смог справиться с проблемами экономического кризиса, используя свою собственную модель, в которой естественные недостатки были превращены во временные преимущества. Сокращение заработной платы, передача людей на временную работу, сокращение рабочего времени, интенсификация внутренней трудовой миграции, передача людей на дистанционную занятость — эти процессы в лучшем случае являются лишь временными мерами. Тем не менее, они позволяют многим работникам оставаться на плаву, не теряя работу и имея хотя бы некоторый источник дохода в тяжелые экономические времена.

Конечно, правительство контролирует ситуацию с безработицей, включая скрытую безработицу. Министерство труда обещает принять специальные меры для предотвращения роста безработицы. «Перспективы сохранения или сокращения персонала в основном связаны с наличием или отсутствием спроса на продукцию или меры государственной поддержки», — сказали в пресс-службе министерства.

В 2018 году планируется обеспечить временную работу для работников, которым грозит увольнение. «Кроме того, работники



смогут получить профессиональное образование и получить обучение без отрыва от производства», — сказано в сообщении Министерства труда.

Специалисты Минэкономразвития также не ожидают резкого всплеска безработицы в стране. По их словам, это станет возможным благодаря не только процессам на рынке труда, но и демографическим тенденциям, а именно сокращению численности трудоспособного населения в ближайшие несколько лет на почти миллион человек в год.

## Литература

1. Малева Т. М. Пенсионная реформа в России: о политической экономии популизма // Отечественные записки. Журнальный зал. 2005. № 3 (24).
2. <https://iq.hse.ru/news/184836393.html>.
3. Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И., Ощепков А. Ю. «Новички» и «старожилы»: что говорят показатели специального стажа // Мобильность и стабильность на российском рынке труда / под общ. ред. Р. И. Капелюшникова, В. Е. Гимпельсона. М.: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2017. С. 335–405.

## **Морозова Варвара Сергеевна**

Санкт-Петербургский государственный университет, обучающаяся

e-mail: vmorozova1995@gmail.com

Научный руководитель: Никифорова О. А., канд. социол. наук, доцент

## **ОБУЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ НА РАБОЧИХ МЕСТАХ**

### **DEVELOPMENT OF WORKERS WITHIN WORKPLACES**

*Ключевые слова:* обучение, продуктивность, многопрофильное обучение, неформальное обучение, самообучающаяся организация, максимизация прибыли, инновации.

*Keywords:* development, productivity, multidisciplinary development, informal education, self-learning organization, profit maximization, innovations.

**Введение.** Для успешного функционирования экономического общества необходимо использование всех факторов — ресурсов, знаний, предпринимательства и труда. Фактор труда, а точнее, аспект результативности и эффективности рабочей силы на предприятиях, становится при этом все более важным в современном обществе.

*Актуальность работы* связана с усложнением мира и функции рабочей единицы в нем. Широкое распространение обучение сотрудников как конкурентного преимущества и процесса, требующего больших временных и финансовых затрат, получило лишь в XX веке, что связано прежде всего с новыми подходами в восприятии персонала. Так, с развитием гуманистического направления в управлении персоналом (Мэри Паркер Фоллет) отношение к персоналу как к безликому винтику механизма постепенно начало отходить в прошлое. Хоторнский эксперимент (Э. Мэйо, Ф. Ротлисберг), проведенный в 50-е годы XX века ознаменовал собой новую доктрину — школу человеческих отношений [1, с 31]. Понимание того, что продуктивности работников способствует не только эргономика, но и неформальные практики, помогает ученому обществу и менеджменту разрабатывать новые методы обучения и развития человеческих ресурсов, которые позволяют работникам достигнуть максимума своего потенциала.

**Основная часть.** Обучение на предприятиях на данный момент является мощным инструментом по мотивации персонала,

повышению его производительности, а также его удержания. Специализированные знания и навыки до сих пор не утратили свою актуальность, но, помимо этого, стали популярными так называемое многопрофильное обучение и обучение, ориентированное на личность. Первое позволяет выявить скрытые таланты сотрудника, оно также ориентировано на долгосрочную перспективу. Для фирм важно, чтобы сотрудники развивали различные компетенции для внедрения новых успешных методов производства и сервиса в организацию. Обучение, ориентированное на личность, помогает развить человеческий капитал и окупается в долгосрочной перспективе.

**Исследовательская гипотеза** заключается в том, что в условиях ограниченности ресурсов в целях достижения максимального эффекта для разных категорий сотрудников должны быть реализованы разные программы обучения, основанные на модели компетенций, которая позволит четко поставить целевые индикаторы для каждой группы сотрудников и даже отдельных работников. Существуют разные категории персонала, и применять ко всем многопрофильное обучение или обучение, ориентированное на личность, было бы нецелесообразным. Наемные рабочие больше ориентированы на практическую деятельность и краткосрочную выгоду. Для них важно получать специализированные знания, хорошую квалификацию и применять свой опыт на практике. Именно поэтому обучение данной категории персонала должно быть более узко направленным, тем не менее, чрезмерно обделять обучением рабочих было бы ошибкой, так как от их деятельности зависит ключевая деятельность организации. Среднему менеджменту требуется многопрофильное обучение, так как оно позволит им, помимо выполнения своей основной работы, управлять также и людьми. Топ-менеджменту необходимо быть проактивными и вести организацию к успеху, реализуя весь свой человеческий капитал. Обучение, ориентированное на личность, стоит внедрять для развития всех категорий персонала, так как массовое обучение никогда не будет столь точечным и полезным, как индивидуальное. Оно ориентируется в большей степени на личность индивидуума, его сильные и слабые стороны, цели в обучении. К сожалению, данный тип обучения пока распространен в незначительной

мере, так как является дорогостоящим и сложным в исполнении на практике. Также всем категориям персонала нужно уметь взаимодействовать друг с другом для получения лучших решений и повышения прибыльности организации [2].

Определенную сложность создает изменчивый и неустойчивый мир, в котором нужно уметь ориентироваться и превосходить конкурентов. Для этого менеджмент выделяет такие ранее не затрагиваемые темы, как неформальное обучение в организации, а также самостоятельное обучение сотрудников. Неформальное обучение представляет собой неструктурированное обучение, которое осуществляется передачей информацией в рамках определенного социума. Неформальное обучение часто является продолжением формального обучения — те знания и навыки, которые сотрудники получили в результате формального обучения, адаптируются в практику с помощью неформального обсуждения с коллегами вне деловой обстановки. Создание и поощрение атмосферы неформального обучения в данном контексте видится достаточно важным и необходимым условием процветания компании. Касательно самостоятельного обучения сотрудников (самообучения) важно выделить, что современный мир предоставляет возможности обучаться с помощью виртуальных технологий. В основном используются дистанционное обучение, онлайн-конференции и вебинары, видеоуроки. Самостоятельное обучение сотрудников может проходить при этом как на рабочем месте, так и вне рабочего места. Основными инструментами здесь выступают: корпоративные библиотеки, кейсы и презентации, образовательные онлайн-площадки, мастер-классы и др. [2].

Очень важной составляющей является концепция самообучающейся организации, которая позволит организации самостоятельно и гибко адаптироваться к меняющемуся миру и внедрять нововведения в краткие сроки. Одним из важных качеств обучения персонала в наши дни является возможность прогнозирования, каким именно путем пойдут организация и рынок и как можно максимизировать потенциал фирмы для повышения прибыли организации [3].

**Закключение.** Обучение, таким образом, является предтечей к развитию и совершенствованию не только персонала, но и всего

рынка. Грамотно организованное обучение как процесс позволит менять мир в лучшую сторону и предоставлять обществу новые полезные блага. Обучение как результат позволит максимизировать прибыль компаний и внедрять результативные инновации.

## Литература

1. Кузнецов Ю. В., Мелякова Е. В. Теория организации: учебник для бакалавров. М.: Юрайт, 2015.
2. Андреева Т. Е., Юртайкин Е. Е., Солтицкая А. Е. Практика развития персонала как инструмент привлечения, мотивации и удержания интеллектуальных сотрудников // Вестник С.-Петерб. ун-та. 2006. Т. 4, № 34. С. 7–11.
3. Российский работник. Образование, профессия, квалификация / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшкина. М.: Издательский дом ВШЭ, 2011. С. 415–513.

## Никулина Татьяна Сергеевна

Санкт-Петербургский государственный университет, обучающаяся  
e-mail: taniawhocares@gmail.com

### КРЕАТИВНЫЕ ИНДУСТРИИ: ПРЕИМУЩЕСТВА И СЛОЖНОСТИ СУЩЕСТВОВАНИЯ В ИХ РАМКАХ

BENEFITS AND DIFFICULTIES WITHIN CREATIVE INDUSTRIES

*Ключевые слова:* креативные индустрии, перспективы развития.

*Keywords:* creative industries, advantages, difficulties.

**Введение.** Социокультурные изменения XX–XXI веков оказали огромное влияние на функционирование различных общественных институтов и общества в целом. Общие тенденции развития общества приводят к актуализации вопросов, связанных с креативной областью деятельности человека: сфера культуры и искусства является приоритетной областью в развитии России согласно ОГКП (Основам государственной культурной политики): «Современный этап развития России требует максимального вовлечения потенциала культуры в процессы общественного прогресса»[1].

В выступлении на Международном культурном форуме — 2017 президент РФ Владимир Путин подчеркивает необходимость вложения инвестиций в область культуры и искусства: *«Культура, искусство, просвещение — это <...> путь к преодолению раздельных линий и барьеров, разного рода предубеждений, которые мешают двигаться вперед»* [2]

**Основная часть.** Мировая практика подтверждает, что креативные индустрии являются драйверами развития ведущих экономик. Креативные индустрии обеспечивают рабочими местами около 29,5 млн человек и составляют сегодня порядка 3 % мирового ВВП. В Великобритании, в частности, доля креативных индустрий в ВВП составляет 5 %, что соразмерно доли всей строительной отрасли страны. Во Франции этот показатель составляет 4 %, в Германии — 2,6 %, в США — 3,2 %, в Австралии — 3,1 %.

Согласно концепции креативного города Чарльза Лэндри [3], культурные ресурсы являются сырьем, которое приходит на смену нефти,

стали и золота и за счет которого формируются базовые ценности города. Благодаря культурным ресурсам конструируется имидж городов, благоприятный для привлечения инвестиций и развития туризма.

Эксперты отмечают, что значительное преимущество в социально-экономическом развитии имеют те территории, где преобладает креативный, а не рабочий и обслуживающий класс. Креативные центры, доля креативного класса которых составляет более 35 % занятого населения, лидируют с точки зрения экономических параметров. Чарльз Лэндри понимает под креативным классом не группу представителей определенных «богемных» профессий, а класс представителей совершенно разных профессий, состоящий из талантливых, гибких и энергичных людей, способных свободно и креативно мыслить, выходя далеко за рамки обычного. *«Творческие люди работают на границе зоны своей компетентности, а не в ее центре»* [3, с. 39].

Города-мегаполисы глобального значения с большими популяциями креативного класса также занимают первые места среди центров инновационной и высокотехнологичной индустрии [5]. Говоря о роли креативных индустрий в сфере трудоустройства, стоит отметить, что на сегодняшний день в Берлине в различных сферах данной отрасли занято около 190 тысяч человек как фрилансеров, так и полноценных работников (по данным Projekt Zukunft, 2015). А с 2009 года в целом креативными индустриями Берлина было создано свыше 30 тысяч новых рабочих мест. Говоря о занятости населения в творческих индустриях, стоит выделить тот факт, что каждый одиннадцатый житель Берлина — представитель какой-либо креативной специальности.

Творческие индустрии включают в себя следующие направления:

- 1) Искусство и культура:
  - фотография,
  - визуальное искусство,
  - исполнительское искусство,
  - искусство и антиквариат,
  - ремесла,
  - литература,
  - библиотеки,

- музеи / галереи / архивы,  
культурное наследие,  
аукционы,  
фестивали и культурные инициативы.
- 2) Медиа и коммуникации:  
издательское дело,  
телевидение и радио,  
реклама,  
фильмы и видео,  
звукозапись,  
СМИ,  
связи с общественностью.
- 3) Дизайн:  
реклама,  
архитектура,  
интерьерный дизайн,  
графический дизайн,  
промышленный дизайн,  
мода,  
коммуникационный дизайн,  
дизайн среды,  
производство ювелирных изделий.
- 4) Цифровые технологии:  
дизайн и проектирование веб-сайтов,  
дизайн и проектирование программного обеспечения,  
компьютерное программирование дизайн приложений,  
IT-стратегии и планирование.

При этом важно отметить, что креативная индустрия позволяет развиваться смежным, сопутствующим отраслям, таким как туризм, общественное питание, а также культурная и образовательная сферы. Таким образом, создается синергетический эффект от сосуществования нескольких смежных бизнес-направлений. В этом же контексте стоит сказать, что креативные пространства, формируя культурный и творческий центр притяжения для гостей и жителей города, оказывают значительное влияние на развитие территории в целом.



Интересны выводы, сделанные в пользу развития творческих индустрий, Т.В. Абанкиной. По ее словам, культура и творчество являются единственным инструментом в преодолении главного сегодняшнего дефицита — «дефицита желаний». В современном мире, который автор называет миром «экономики желаний», где все рынки перенасыщены и речь уже не идет о дефиците товаров или услуг, существует «дефицит желаний», который обусловлен усталостью людей от массовости и отчужденности товаров и услуг [4].

Таким образом, сфера креативных индустрий является перспективной областью деятельности и привлекает множество молодых специалистов [5]. Однако существует ряд сложностей, связанный с выходом на данный рынок.

- *Ценовая доступность арендных площадей и низкий уровень финансов на старте.* Данная проблема может быть решена с помощью системы малых кредитов, субсидий для начинающих предпринимателей, субсидий на возмещение процентов по кредиту, субсидий на возмещение части затрат, связанных с участием в конгрессно-выставочных мероприятиях и других мер, разработанных департаментом науки, промышленной политики и предпринимательства.
- *Отсутствие консультационной поддержки (юридического и бухгалтерского сопровождения) и агентств-посредников.* В Великобритании имеется большое количество специальных агентств-посредников между творческими предпринимателями и городскими властями, что существенно сближает связь между ними и позволяет быстро реагировать на нужды отрасли.
- *Слабая законодательная защищенность.* Важным условием для развития и успешного функционирования творческих индустрий является наличие законодательной базы, правовых, финансовых и налоговых механизмов. Но еще более важным видится решение проблемы несоблюдения законов, касающихся, в частности 4-й части ГК РФ, посвященной авторскому праву.

Более того, несмотря на кажущуюся открытость рынка креативных индустрий, существует дисбаланс между специа-

ми-выпускниками творческих специальностей, — и количеством трудоустроенных специалистов [6]. Только в Санкт-Петербурге существует более десятка вузов, занимающихся подготовкой кадров для креативной индустрии (среди них СПбГУ, СПбУПТД, СПбГАСУ, СПбГХПА им. Штиглица, СПбГИКиТ и др.). Однако по данным Портала мониторинга трудоустройства выпускников (vo.graduate.edu.ru), в некоторых сферах доля трудоустройства критически мала (например, в СПбГУ трудоустройство в разрезе направления подготовки «Сценические искусства и литературное творчество» составляет 25 % по данным на 2013–2016 годы) [7].

**Заключение.** Развитие сферы креативной экономики и креативных индустрий стремительно набирает обороты. В связи с этим встает острая необходимость смены парадигм восприятия этой области деятельности и создания новых условий для ее успешного существования. Креативные индустрии нуждаются в финансовой и законодательной поддержке, в формировании инструментов статистики и систем отчетностей, а также инструментов взаимодействия с властями.

## Литература

1. Основы государственной культурной политики. URL: <https://www.unkniga.ru/images/docs/2014/osnovy-gos-kult-politiki.pdf> (дата обращения: 30.01.2018).
2. Kremlin.ru/events/president/news/56123.
3. Лэндри Ч. Креативный город. М.: Классика-XXI, 2011.
4. Абанкина Т. В. Оптимизация сети. Технологии управления и модели финансирования организаций культуры в свете реформ бюджетного сектора // Справочник руководителя учреждения культуры. 2006. № 2. С. 8–17.
5. Зотова Л. Р. Креативный город: творческие индустрии и развитие городов // Креативная экономика. 2015. Т. 9, № 11. С. 1465–1490. doi: 10.18334/ce.9.11.2085.
6. Портал мониторинга трудоустройства выпускников. Инфографика. 2013–2016 гг. // URL: [https://vo.graduate.edu.ru/booklet/?year=2013&year\\_monitoring=2016&board=8&district=12&university=2AC90334174CA409419A8641FF6DEDVA](https://vo.graduate.edu.ru/booklet/?year=2013&year_monitoring=2016&board=8&district=12&university=2AC90334174CA409419A8641FF6DEDVA) (дата обращения: 30.01.2018).
7. Креативные пространства Санкт-Петербурга. Буклет URL: [https://spbinvestment.ru/content/uploadfiles/docs/CREATIVE\\_kominvest\\_booklet\\_09-10-2017.pdf](https://spbinvestment.ru/content/uploadfiles/docs/CREATIVE_kominvest_booklet_09-10-2017.pdf) (дата обращения: 30.01.2018).

*Пылаева Ина Евгеньевна,  
Сальников Андрей Анатольевич*

ООО Межотраслевой центр экспертизы и аудита охраны труда, эксперты  
e-mail: ina\_ign@mail.ru

## РИСК-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД В ОХРАНЕ ТРУДА В РАЗЛИЧНЫХ ОТРАСЛЯХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

THE RISK-BASED APPROACH TO LABOUR PROTECTION IN  
VARIOUS SECTORS OF BUSINESS

*Ключевые слова:* охрана труда, риск, промышленность, безопасность, оценка риска.

*Keywords:* occupational safety, risk, industry, safety, risks evaluation.

**Введение.** Риск-ориентированный подход — метод организации и осуществления госконтроля (надзора), при котором форма, продолжительность и периодичность проведения контрольных мероприятий, а также мероприятий по профилактике нарушения обязательных требований определяется с учетом отнесения деятельности юридического лица, индивидуального предпринимателя и (или) используемых ими производственных объектов к определенной категории риска либо определенному классу (категории) опасности [1].

Актуальность работы заключается в том, что риск-ориентированный подход при осуществлении контрольно-надзорной деятельности уже внедрен во многих странах. Там проверки в организациях не проводятся и по 20, и по 30 лет. Теперь и мы добились изменений. Подписанное постановление правительства, официально утверждающее новый подход в госконтроле, — это взвешенный, компромиссный во многом результат совместной работы экспертного и делового сообщества и представителей госорганов. Здоровье и безопасность занятых на производстве людей подвергаются риску во всем мире. По оценкам Международной организации труда (далее МОТ), ежегодно от производственных травм и профессиональных заболеваний погибают 2,3 млн человек (т. е. около 6 тыс. в день), причем эта тенденция является нарастающей. Каждый работодатель и работник должны помнить о необходимости контроля за охраной труда и уменьшения профессиональных рисков. Своевре-

менно принятые меры помогут избежать производственного травматизма, сохранить здоровье и безопасность людей.

**Основная часть.** Оценка профессиональных рисков — это часть системы управления охраной труда (далее СУОТ), основная цель которой заключается в улучшении условий труда и производственной среды [2]. Мы также должны исходить из того, что СУОТ — это часть общей системы управления организацией.

**Исследовательская гипотеза** заключается в том, что, несмотря на то, что в настоящее время нет ни одной утвержденной методики по расчету профессиональных рисков и снижению класса опасности для предприятий и организаций с высоким и значительными рисками, необходимо обобщить имеющиеся разработки для использования их на практике.

В соответствии с категорией риска контрольно-надзорные органы проводят плановые проверки в строго определенный период. Методика необходима для специалистов по идентификации опасностей и/или специалистов по охране труда для того, чтобы снизить категорию риска для своей организации.

Установлены пять групп риска, от которых зависит частота плановых проверок [3]:

- высокий уровень — один раз в 2 года (6,5 тыс. предприятий);
- значительный уровень — один раз в 3 года (3,5 тыс. предприятий);
- средний уровень — один раз в 5 лет (22, 3 тыс. предприятий);
- умеренный уровень — один раз в 6 лет (1,998 млн предприятий);
- низкий уровень — плановые проверки не осуществляются (5,774 млн предприятий).

Основными критериями риска при этом являются следующие:

- данные ведомственной отчетности о результатах проверок за предшествующие 3 года;
- сведения о травматизме за предшествующие 3 года;
- сведения о задолженности по заработной плате за предшествующий год.

Однако высокий уровень риска присваивается работодателю вне зависимости от других показателей, если имел место смертельный несчастный случай на производстве

Несомненно, что формирование количественных показателей риска того или другого профессионального заболевания в течение экспозиции стажа соответствующего вредного производственного фактора определяется не только интенсивностью фактора, но и режимом его влияния, наличием сопутствующих вредных факторов производственной среды, индивидуальных факторов риска у работника (вредные привычки, состояние здоровья и т. п.).

В структуре смертности населения работоспособного возраста первое место занимают несчастные случаи, отправления и травмы, второе место — болезни системы кровообращения, третье — новообразования. Рост смертности в последние годы среди работающих происходил в основном из-за этих факторов. Для действующих производств и технологий необходимо планировать, поддерживать и развивать снижение, стабилизацию или уменьшение риска травматизма за счет минимизации частоты и тяжести несчастных случаев.

Риск производственного травматизма зависит от частоты экспозиции, степени тяжести воздействия, определяемого на основании экспертной оценки возможных последствий от реализации опасного для здоровья и безопасности персонала события и в зависимости от установленных по результатам аттестации рабочих мест классов условий и вероятностью травмирования, которая является экспертной оценкой возможности события.

Управление рисками должно осуществляться организационно-техническими, лечебно-профилактическими и социально-экономическими мероприятиями. Основополагающими следует считать технические мероприятия по идентификации опасного фактора и уменьшения его уровня на рабочем месте, т. е. оценка возможности устранения опасности или ее снижения до минимально допустимого уровня или до уровня, который в свете современных знаний не приведет к нарушениям здоровья при длительном воздействии в течение всего рабочего стажа.

Заключительным этапом оценки риска является установление класса условий труда и категории доказанности риска. На основа-

нии результатов оценок определяются меры профилактики (меры по управлению риском), которые зависят от того, какая цель преследуется [4]:

- устранение опасного фактора или риска;
- борьба с опасным фактором или риском в источнике;
- снижение уровня опасного фактора или внедрение без-опасных систем работы;
- снижение влияния фактора с помощью использования средств индивидуальной защиты при сохранении существующих в организации рисков.

**Заключение.** Таким образом, современные методики оценки рисков позволяют решать традиционные и новые задачи охраны труда и промышленной безопасности с учетом комплекса социальных, экономических проблем.

## Литература

1. Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».
2. Приказ Минтруда России (Министерство труда и социальной защиты РФ) от 19 августа 2016 г. № 438Н «Об утверждении типового положения о системе управления охраной труда».
3. Постановление Правительства РФ от 16 февраля 2017 г. № 197 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации».
4. «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда», утв. Роспотребнадзором 29.07.2005.

*Седункова Яна Николаевна*

Санкт-Петербургский государственный университет, магистр, выпуск 2016 года  
e-mail: sedunkova@gmail.com

## ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПРЕДПОЧТЕНИЯ УЧАЩИХСЯ СРЕДНЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ШКОЛ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ РЫНКА ТРУДА

PROFESSIONAL PREFERENCES OF ST. PETERSBURG SCHOOLCHILDREN IN  
THE CONDITIONS OF TRANSFORMATION OF THE LABOR MARKET

*Ключевые слова:* выбор профессии, вызовы рынка труда, школьники, профессиональное самоопределение.

*Keywords:* choice of profession, challenges of the labor market, schoolchildren, professional self-determination.

**Введение.** Сегодня учащиеся школ в связи с достаточно серьезным разбросом профессий зачастую не могут определить для себя свое будущее. Более 70 % поступивших в учебное заведение студентов продолжают работать не по той специальности, которую получают (получили), или же тратят дополнительные средства и время на получение другой специальности.

Таким образом, средства, выделяемые государством на образовательные программы, не имеют реализации в специалисте, а выпускники не получают желаемую профессию.

**Актуальность работы** заключается в необходимости создания модели «умной и прозрачной профориентации», которая соединит усилия органов государственной власти, школы, учебных заведений и работодателей, родителей, учащихся и создаст надежную основу для развития экономического потенциала страны во всех областях, особенно в условиях импортозамещения. В условиях автоматизации и изменений требований и работодателя, и потребителя возникает необходимость пересмотра основных подходов к профессиональному самоопределению молодежи. Старые форматы уже показали свою низкую эффективность. Формирование программ по подготовке квалифицированных кадров требует ответа на вызовы рынка труда.

**Основная часть.** С 2016 года в Санкт-Петербурге реализуется проект «Знаю как». Цель проекта — содействие в профессионально-личностном самоопределении школьников 8–11 классов Санкт-Петербурга. Основа проекта — метод «кейс-стади» (case study). Кейс — ситуация, взятая из практики для обучения в процессе изучения той или иной дисциплины с целью отработки методики анализа, разработки и принятия решений [1]. В основе программы 5 занятий, которые направлены на выявление интересов, обучение использованию новейших инструментов по построению образовательной траектории и решению кейсов. В рамках программы выделено 20 отраслей, по которым разработаны уникальные кейсы от различных предприятий, высших учебных заведений и профессионалов. Однако до сих пор остается проблемой низкий уровень практической подготовки школьников к решению реальных задач.

В 2016 году в рамках проекта «Знаю, как» было проведено социологическое исследование, целью которого стало изучение профессиональных предпочтений школьников 8–11 классов Санкт-Петербурга. В исследовании был использован метод опроса. Участниками исследования стали 1500 школьников в возрасте от 14 до 18 лет.

**Исследовательская гипотеза** складывалась из оценки осведомленности школьников об изменении рынка труда и их готовности к его вызовам. В результате социологического исследования было выявлено, что 12% школьников выстроили свой образовательный маршрут и 5% задумывались о построении профессионального маршрута. Однако следует отметить, что школьники с уверенностью называли перспективные отрасли, для которых в ближайшие годы будут требоваться все больше высококвалифицированных специалистов: робототехника, машиностроение, IT-индустрия и др.

В результате исследования в рамках реализации проекта «Знаю, как» был выявлен интерес школьников к самозанятости (20% школьников рассматривают эту возможность). Появление новых профессий и профилей занятости открывает спектр возможностей для самозанятых. Относительно данного профессионального сегмента справедливо мнение следующих ученых в об-



ласти социологии и экономики: Дитер Бегенхольд, Роберт Клингмайр и Флориан Кандуч. Они утверждают, что в условиях трансформации рынка более активное развитие получают малые предприятия с руководителем и одним единственным работником, а также «...значение сегмента профессиональных услуг позволяет оценить анализ перспектив развития таких секторов, как бизнес-услуги, образование, здравоохранение и культура. Радикальные перемены в обществе создают условия для появления новых свободных профессий и независимых сервисных компаний. Наиболее отчетливо эта тенденция проявляется в так называемых творческих индустриях [2]».

Как отмечает Рикардо Сейдль да Фонсека, международный исследователь и консультант, бывший руководитель направления в Организации Объединенных наций по промышленному развитию, «за последние два десятилетия радикально изменились условия занятости, спрос на компетенции и их предложение, а также баланс между ними. Многие рабочие места и карьерные траектории, связанные с определенными видами деятельности, остались в прошлом либо претерпели массовые сокращения. Частично они переместились из одних регионов в другие. Наряду с этим появились совершенно новые специальности» [3, с. 23].

Молодежь в данной ситуации является стратегическим интеллектуальным фундаментом. Развитие технологий и трансформация рынка труда требуют развития не только необходимых компетенций, но и нестандартного мышления, творческого подхода и высокой производительности труда. Необходимость интеграции запросов рынка труда в образовательные стандарты среднеобразовательных школ — это необходимость, которая может способствовать стабилизации цепочки «Школа — обучение профессии — применение профессионального навыка».

**Заключение.** Вызовы рынка труда отражаются сегодня на большинстве образовательных стандартов учебных заведений высшего и дополнительного образования. Однако существует острая необходимость разработки индивидуальных программ для учащихся общеобразовательных школ с практической составляющей в тенденциях рынка труда XXI века.

## Литература

1. Толковый словарь Кузнецова. Понятие кейса: [сайт] URL: <http://slovariki.org/tolkovuj-slovar-kuznecova/22019> (дата обращения: 20.01.2018).
2. Бегенхольд Д., Клингелмайр Р, Кандуч Ф. Индивидуальная самозанятость, человеческий капитал и гибридная работа в условиях гигномики // Журнал НИУ ВШЭ. 2017. Т. 11, № 4. С. 23–32.
3. Сейдль да Фонсека Р. Будущее занятости: оценка эффектов Форсайта в сфере науки, технологий и инноваций // Журнал НИУ ВШЭ. 2017. Т. 11, № 4. С. 9–22.

## БЛАГОДАРНОСТЬ ЗА ПОМОЩЬ В ПРОВЕДЕНИИ ПММФТ — 2018

Оргкомитет Второго Петербургского Международного Молодежного Форума (ПММФТ) — 2018 выражает искреннюю признательность за помощь в его проведении представителям научной элиты, профессионалам бизнеса, лидерам некоммерческих организаций и ассоциаций, выступившим в роли экспертов, спикеров, модераторов и ведущих мастер-классов.

### ОРГАНИЗАТОРЫ ПММФТ — 2018

- Санкт-Петербургский государственный университет
- Администрация Санкт-Петербурга.

### ПРОГРАММНЫЙ КОМИТЕТ ПММФТ — 2018

- Лаврикова М. Ю., проректор по учебно-методической работе СПбГУ — председатель.

### РАБОЧАЯ ГРУППА ПММФТ — 2018

#### *Обучающиеся*

#### *Санкт-Петербургского государственного университета*

- |                       |                    |
|-----------------------|--------------------|
| • Абдаллах Л.         | • Кустова Ю. Ю.    |
| • Богданова М. А.     | • Маленкова А. В.  |
| • Бортников Н.        | • Мальцева А. С.   |
| • Воскресенская С. А. | • Михеев Д. А.     |
| • Гонашвили А. С.     | • Морозова В. О.   |
| • Давыдов Д. В.       | • Наволокин Д.     |
| • Денисова А. И.      | • Поляков В. А.    |
| • Джуматов Т.         | • Савченко А.      |
| • Елисеева Д. А.      | • Старовойтова С.  |
| • Зеянина С.          | • Таничев В.       |
| • Зеркаль Е.          | • Третьякова О. В. |
| • Карапетян С. Р.     | • Титов В. О.      |
| • Кравчук К. К.       | • Уразов Д. Р.     |
| • Кретьова А. А.      | • Ханкишиева М.    |

#### *Преподаватели*

- Мартыанов Д. С. — канд. полит. наук, доц.
- Титов В. О. — канд. экон. наук, доц.

ТРУД МОЛОДЕЖИ В XXI ВЕКЕ:  
ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ. ДИАЛОГ ПОКОЛЕНИЙ

МАТЕРИАЛЫ ПЕТЕРБУРГСКОГО МЕЖДУНАРОДНОГО  
МОЛОДЕЖНОГО ФОРУМА ТРУДА — 2018

*Санкт-Петербург, 28 февраля 2018 г.*

Редактор *Е. П. Парфенова*  
Компьютерная верстка *А. М. Вейшторт*  
Обложка *А. В. Самойловой*

Подписано в печать 15.02.2019. Формат 60 × 90 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>.  
Усл. печ. л. 6,75. Планируемый тираж 500 экз. 1-й завод — 50 экз. Заказ №

Издательство Санкт-Петербургского университета.  
199004, Санкт-Петербург, В. О., 6-я линия, д. 11.  
Тел./факс +7(812) 328-44-22  
[publishing@spbu.ru](mailto:publishing@spbu.ru)



[publishing.spbu.ru](http://publishing.spbu.ru)

Типография Издательства СПбГУ. 199034, Санкт-Петербург, Менделеевская линия, д. 5.